BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2012

Responsabilità economica, ambientale e sociale

IL VALORE DI UNA
MULTINAZIONALE,
QUAL È FIAT INDUSTRIAL,
SI GIUDICA ANCHE
DAL MODO IN CUI INTENDE
LA PROPRIA MISSIONE
INDUSTRIALE, DAL CONTRIBUTO
CHE DÀ PER MIGLIORARE
IL PRESENTE E PER COSTRUIRE
IL FUTURO, DALL'IMPEGNO
CHE METTE AL SERVIZIO
DELLA SOCIETÀ.

Sergio Marchionne
Presidente

INDICE

Lettera agli stakeholder 4

AGIRE CON RESPONSABILITÀ
Un anno di sostenibilità: fatti e numeri 8
Profilo del Gruppo 10
Presenza globale 12
Macchine per l'agricoltura e le costruzioni 14
Veicoli commerciali e industriali 16
Attività powertrain 18
Fusione tra Fiat Industrial e CNH 19
Dialogo con gli Stakeholder 22
Piano di Sostenibilità 26

DIMENSIONE ECONOMICA
Corporate governance 50
Codice di Condotta 55
Gestione dei rischi 61
Governance della sostenibilità 68
Gestione dell'innovazione 72
Processo d'innovazione 73
Innovazione aperta 75
Collaborazioni e progetti 76
Indici, rating e investitori 78

DIMENSIONE AMBIENTALE
Prodotto e innovazione 84
Riduzione delle emissioni inquinanti 86
Riduzione delle emissioni di CO_2 90
Uso dei nostri prodotti 101
Recuperare Riciclare Riutilizzare 104
Processi produttivi 106
World Class Manufacturing 107
Gestione ambientale 111
Performance ambientali 115
Gestione energetica 130
Performance energetiche 133
Processi logistici 139
Processi non produttivi 146

DIMENSIONE SOCIALE
Le nostre persone 154
Dipendenti in cifre 155
Gestione e sviluppo 160
Pari opportunità 168
Salute e sicurezza sul lavoro 174
Benessere dei dipendenti 186
Relazioni industriali 195
Rete di vendita e di assistenza 206
Formazione per la rete 207
Standard di qualità del servizio 211
Clienti 214
Interazione con il cliente 215
Trasparenza nella comunicazione 222
Sicurezza dei prodotti 224
Fornitori 228
Gestione della catena di fornitura 229
Dialogo costante con i fornitori 236
Comunità locali 240
Iniziative a favore delle comunità 241

APPENDICE
Parametri del Bilancio 254
Obiettivi, perimetro e metodologia 254
Approfondimenti 258
Dimensione economica 258
Dimensione ambientale 259
Dimensione sociale 268
Lettere di attestazione 276
Indice dei contenuti GRI-G3.1 278
Glossario 284
Contatti 290

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Fiat Industrial ha iniziato a operare come realtà autonoma solo due anni fa, ma da subito, forte anche delle sue radici, ha dimostrato di volersi fare carico delle responsabilità che le derivano dall'essere un'azienda globale e leader nel settore dei *Capital Goods*.

Tenere in conto le attese di tutti i propri stakeholder e gestire gli impatti sociali e ambientali legati al proprio agire economico sono elementi integranti e fondamentali del modo di essere e di fare business di Fiat Industrial. I risultati conseguiti nel corso del 2012, così come gli obiettivi che ci siamo posti per il futuro, ne sono la testimonianza.

La nostra governance, improntata ai migliori standard internazionali, è in continua evoluzione.

Nel 2012 è stato rinnovato il Consiglio di Amministrazione portando ad 8 su 11 il numero degli amministratori indipendenti e rendendo più stringenti, rispetto alla normativa vigente, i requisiti di indipendenza. Per permettere un maggiore approfondimento dei temi di competenza, il Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità è stato suddiviso in due diversi organismi, sempre in seno al Consiglio di Amministrazione: da una parte il Comitato Remunerazioni e dall'altra il Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità.

A quest'ultimo, in particolare, spetta la supervisione sulle scelte strategiche in termini di sostenibilità mentre il *Group Executive Council (GEC)*, che è il più alto organo esecutivo dopo il Consiglio di Amministrazione, ha il compito di definire le linee guida di sostenibilità e gli obiettivi ambientali e sociali, così come quelli economici. La responsabilità operativa di diffondere la cultura della responsabilità economica, sociale e ambientale è affidata invece a una specifica unità interna.

Nel 2012 abbiamo anche deciso di accrescere il valore del nostro Gruppo attraverso una maggiore integrazione delle diverse realtà che lo compongono. Sulla scia di un processo di semplificazione avviato oltre due anni fa, abbiamo sottoscritto un accordo di fusione tra Fiat Industrial e CNH, per dare vita a una nuova entità. Si tratta di una scelta che risponde a una logica di crescita, di autonomia e di efficienza e che porterà a un Gruppo totalmente integrato, multinazionale, in grado di competere ai massimi livelli nel settore dei *Capital Goods*. Quello che non cambia è il nostro impegno nell'improntare lo sviluppo della futura Società ai valori e ai princìpi che ci hanno guidato finora e che verranno ulteriormente rafforzati all'interno di un'organizzazione unica e più omogenea.

Parallelamente, abbiamo avviato una riorganizzazione interna, che riflette l'internazionalità dei nostri business e servirà a rendere più omogenee le attività operative oltre che a facilitare il processo di integrazione in corso. Alcuni degli obiettivi del piano strategico di sostenibilità sono già stati rivisti per adeguarli al cambiamento organizzativo, altri lo saranno nel corso del 2013 considerando la nuova fisionomia del Gruppo.

I prodotti di Fiat Industrial sono destinati a soddisfare i bisogni di persone che lavorano: per questo il nostro Gruppo sente forte la responsabilità di offrire mezzi sempre innovativi e in grado di rispettare i più alti standard di sicurezza. Il nostro obiettivo è quello di semplificare e rendere più produttiva l'attività dei nostri clienti, mettendo sempre in primo piano l'attenzione all'ambiente. Ci sono quasi seimila persone, che operano in 49 centri di ricerca in tutto il mondo, quotidianamente impegnate a sviluppare soluzioni che migliorino l'efficienza dei veicoli e dei macchinari di Fiat Industrial e riducano le emissioni di CO_2, consapevoli della responsabilità che abbiamo nel contrastare i cambiamenti climatici.

Un importante riconoscimento per questo impegno è venuto dalla Banca Europea degli Investimenti che, dopo un'accurata valutazione delle nostre attività di ricerca e sviluppo e dell'importanza riservata alla salvaguardia dell'ambiente, nel luglio del 2012 ha concesso a Fiat Industrial un finanziamento di 350 milioni di euro, destinato a dare nuovo impulso allo studio e all'applicazione di soluzioni innovative per aumentare l'affidabilità e la produttività dei nostri veicoli, nel rispetto dei più elevati standard di sostenibilità.

Questo riconoscimento si aggiunge a quello che è arrivato delle agenzie di rating che, per il secondo anno consecutivo, hanno confermato Fiat Industrial quale azienda leader nella sostenibilità. Il nostro Gruppo si è infatti affermato anche nel 2012 *Industry Leader* del settore *Industrial Engineering* negli indici *Dow Jones Sustainability World* e *Dow Jones Sustainability Europe*, i più prestigiosi indici borsistici ai quali accedono solo le società giudicate migliori per la gestione del proprio business secondo criteri di sostenibilità, ottenendo un punteggio di 85/100 rispetto ad una media di 51/100. Per il secondo anno consecutivo, inoltre, Fiat Industrial è stata ammessa nel *Carbon Disclosure Leadership Index* Italy 100, con un punteggio di 91/100, a seguito del rapporto pubblicato dal *Carbon Disclosure Project*, un'organizzazione alla quale aderiscono 722 investitori che gestiscono 87 mila miliardi di dollari e che classifica le società in base alla comunicazione relativa ai fattori che influenzano i cambiamenti climatici.

Il modo in cui il Gruppo gestisce le proprie attività industriali è dimostrazione di un impegno costante verso le persone e verso l'ambiente. La riduzione del 33 per cento dell'indice di frequenza degli infortuni e del 29 per cento dell'indice di gravità, ottenute nel corso del 2012 rispetto all'anno precedente, sono il risultato di una continua e crescente attenzione alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Significativi risultati sono stati ottenuti anche nella riduzione dell'impatto ambientale dei processi produttivi. È proseguito, inoltre, il piano per l'adozione in tutti gli stabilimenti del Gruppo di standard di eccellenza secondo il *World Class Manufacturing*, che è arrivato a coprire l'83 per cento della nostra rete produttiva globale. Le emissioni di CO_2 legate ai processi produttivi si sono ridotte del 9 per cento rispetto al 2011, grazie al lavoro fatto per migliorare l'efficienza energetica e all'introduzione della nuova certificazione ISO 50001 in 23 stabilimenti, che rappresentano il 70 per cento dei consumi totali del Gruppo.

Tutti i nostri settori hanno rafforzato la loro leadership sul mercato, proponendo soluzioni e prodotti innovativi.

Nel 2012, CNH ha continuato a introdurre modelli conformi alle normative Tier 4A/Stage IIIB, confermando il proprio impegno a offrire prodotti eco-compatibili a ridotte emissioni di CO_2, con minori consumi e migliori prestazioni. L'ampia offerta di prodotti Tier 4A/Stage IIIB da parte dei marchi di CNH è stata ulteriormente arricchita, sia nel comparto delle macchine per l'agricoltura sia in quello dei mezzi per le costruzioni.

Iveco ha presentato il nuovo Stralis Hi-Way, che è stato votato "Truck of the Year 2013" da una giuria composta da giornalisti appartenenti alle 25 più importanti testate europee del settore. Tra i punti di forza del nuovo Stralis ci sono l'adozione dell'esclusiva tecnologia High Efficiency SCR (Hi-eSCR), che ha permesso di ridurre le emissioni inquinanti in anticipo rispetto ai limiti previsti per le motorizzazioni Diesel Euro VI, e la diminuzione del costo complessivo di gestione del mezzo, grazie anche a consumi più bassi del 10 per cento rispetto alla versione precedente.

FPT Industrial ha perfezionato lo sviluppo della tecnologia SCR Only, realizzando l'High Efficiency SCR che ha permesso a CNH e Iveco di anticipare, rispettivamente, gli standard di emissione Tier 4B/Stage IV ed Euro VI. Grazie all'altissima efficienza del sistema di riduzione catalitica, l'Hi-eSCR permette di rispettare i limiti senza l'uso di sistemi di *Exhaust Gas Recirculation*. FPT Industrial, inoltre, è leader, con oltre ventimila motori prodotti, nella progettazione e produzione di motori a metano, un combustibile strategico per ridurre gli effetti sul cambiamento climatico.

In ambito sociale, Fiat Industrial è impegnata a crescere insieme alle comunità in cui opera e sente la responsabilità di intervenire in caso di bisogno. Così è successo, ad esempio, subito dopo il terremoto che ha colpito l'Emilia Romagna. In questo terribile evento, Fiat Industrial si è immediatamente attivata per offrire aiuto e sollievo alle popolazioni locali, mettendo a disposizione della Protezione Civile mezzi e uomini. CNH ha organizzato un'unità di soccorso di emergenza, composta da mezzi movimento terra leggeri e pesanti, cinque officine mobili, autocarri per il trasporto macerie e 20 persone, tra operatori e meccanici. Iveco ha inviato un'officina mobile e una squadra di tecnici operativi 24 ore al giorno, per garantire il perfetto funzionamento dei veicoli e il rifornimento di eventuali parti di ricambio. FPT Industrial ha consegnato un gruppo elettrogeno, che è stato utilizzato per alimentare una delle tendopoli. Successivamente è stata avviata anche una raccolta di fondi tra tutti i dipendenti, la cui cifra è stata poi raddoppiata dalla Società.

Nel 2012 è stato consolidato il patrimonio di valori e di competenze ereditato dal passato, ma allo stesso tempo sono state poste le basi per avviare una metamorfosi ulteriore del Gruppo e aprire la strada ad un nuovo, storico capitolo.

Questa tensione verso il futuro – guidata da solidi valori e dall'impegno nell'anticipare le esigenze dei nostri stakeholder – è una caratteristica fondamentale della nostra leadership e costituirà un vantaggio competitivo, oltre che la garanzia per rimanere protagonisti in un mondo in continuo cambiamento.

/f/ Sergio Marchionne

IL PRESIDENTE
Sergio Marchionne

AGIRE CON RESPONSABILITÀ

8 Un anno di sostenibilità: fatti e numeri
10 Profilo del Gruppo
22 Dialogo con gli Stakeholder
26 Piano di Sostenibilità

UN ANNO DI SOSTENIBILITÀ: FATTI E NUMERI

Il Gruppo Fiat Industrial confermato per il secondo anno
Sector Leader
negli indici Dow Jones Sustainability World e Europe

73% membri indipendenti nel Consiglio di Amministrazione

350 milioni di euro
erogati dalla BEI per progetti su
efficienza energetica
e riduzione delle emissioni di CO_2

6.488 brevetti
attivi

+16% di dipendenti
nell'area R&D

+21% di investimenti in Ricerca e Sviluppo

Conformità agli standard Euro VI raggiunta in anticipo con la tecnologia HI-eSCR

+75% di macchine per l'agricoltura già conformi agli standard Tier4A/Stage IIIB

+46% di veicoli alimentati a gas naturale venduti nel mondo

-9% di emissioni totali di CO_2

-5% di prelievo idrico per ora produttiva

36 milioni di euro investiti nella protezione dell'ambiente

375 mila suggerimenti dai dipendenti negli stabilimenti WCM

-33% dell'indice di frequenza degli infortuni

15,2 milioni di euro investiti nella formazione dei dipendenti

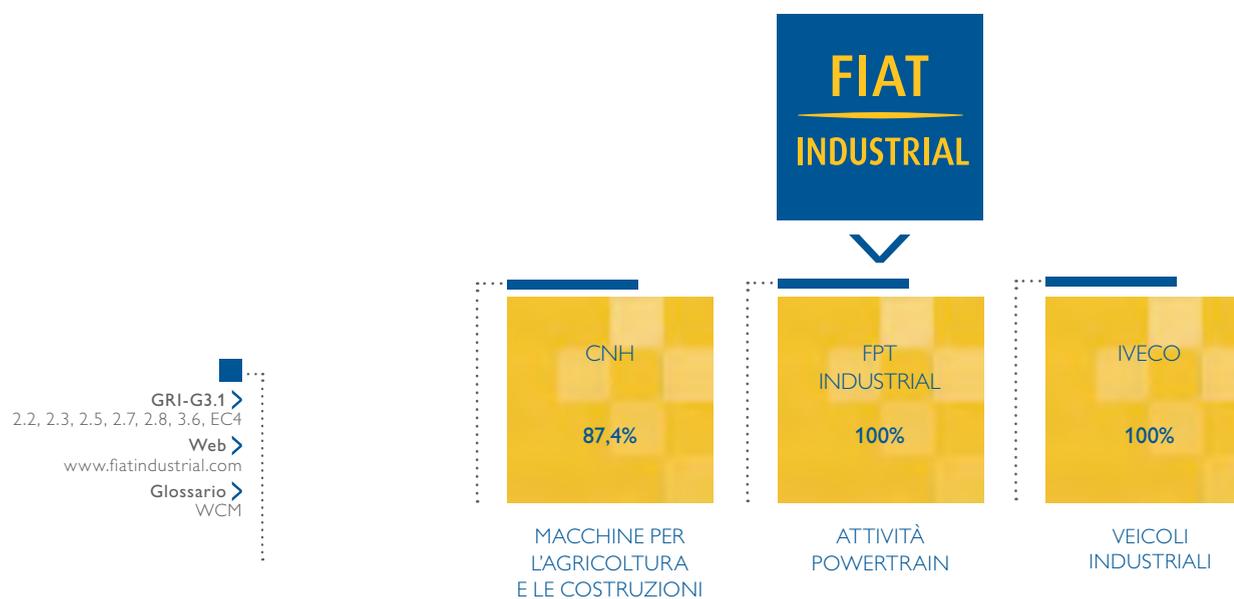
180 mila contatti attraverso i Customer Center

3,8 milioni per le comunità locali

56 stabilimenti certificati OHSAS 18001

PROFILO DEL GRUPPO

Fiat Industrial S.p.A., costituitasi a gennaio 2011 in seguito alla scissione da Fiat S.p.A., è un gruppo globale leader nel settore dei *capital goods*. Le Società del Gruppo progettano, producono e commercializzano veicoli, macchine e sistemi innovativi nel campo dell'agricoltura e delle costruzioni (CNH), dei veicoli commerciali e del trasporto di passeggeri (Iveco) e dei motopropulsori (FPT Industrial). CNH è un'azienda globale, con una gamma prodotti completa di macchine per l'agricoltura e il movimento terra, che occupa una solida posizione nelle aree geografiche e per le categorie di prodotto più significative in entrambi i business. Iveco è uno dei più grandi produttori di veicoli industriali a livello mondiale (considerando anche le joint venture), con una posizione di leadership in Cina. Infine, FPT Industrial è uno dei maggiori produttori nel settore dei sistemi di propulsione industriali.
Nei 64 stabilimenti di Fiat Industrial in tutto il mondo lavorano 68.257 dipendenti. Il Gruppo intrattiene rapporti commerciali in oltre 190 Paesi e i suoi prodotti vengono distribuiti direttamente oppure attraverso concessionarie e officine autorizzate che offrono anche assistenza post vendita. Il processo d'innovazione è condiviso da tutte le Società del Gruppo e si svolge in 49 centri di ricerca e sviluppo nel mondo, cinque dei quali in America Latina (vedere anche pagine 73-74).
Nell'esercizio chiuso il 31 dicembre 2012, i ricavi sono stati pari a 25,8 miliardi di euro, aumentati del 6,2% rispetto all'anno precedente. L'utile della gestione ordinaria è stato pari a 2.079 milioni di euro, con un aumento di 393 milioni di euro rispetto al 2011.

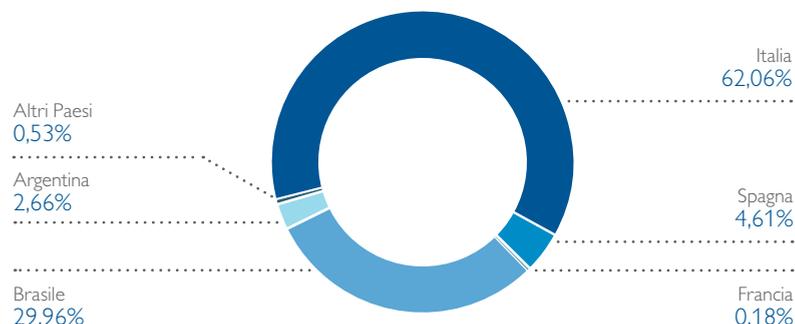
GRI-G3.1
2.2, 2.3, 2.5, 2.7, 2.8, 3.6, EC4
Web
www.fiatindustrial.com
Glossario
WCM

Nel 2012 Fiat Industrial, è stata confermata, per il secondo anno consecutivo, Sector Leader negli indici Dow Jones Sustainability World e Europe (vedere anche pagine 78-79). Questi risultati riflettono l'impegno di Fiat Industrial che, attraverso le sue Società, contribuisce allo sviluppo economico dei Paesi in cui opera nel rispetto dell'ambiente e delle persone.
CNH e Iveco si rivolgono a una clientela con caratteristiche analoghe e un modello di business simile: i loro clienti utilizzano i prodotti del Gruppo per svolgere la propria attività lavorativa e quindi richiedono principalmente che abbiano un costo totale e di esercizio competitivo. Gli utenti dei veicoli industriali, delle macchine per l'agricoltura e per le costruzioni, inoltre, sono alla ricerca di affidabilità, alte prestazioni ed efficienza: gli elementi chiave che guidano ogni processo di sviluppo all'interno del Gruppo. Nell'ambito del portafoglio prodotto delle Società di Fiat Industrial, i clienti possono trovare un'ampia gamma di soluzioni realizzate su misura in base alle loro esigenze specifiche (vedere anche pagine 84-105, 214-223).
L'attività di FPT Industrial sui motopropulsori, rivolta principalmente ai marchi CNH e Iveco, consente di godere di economie di scala: una nuova tecnologia motoristica può, infatti, essere impiegata su diversi prodotti, comportando un vantaggio competitivo nell'abbattimento dei costi di produzione e per l'acquisto dei componenti. Altri vantaggi provengono dalla capacità di utilizzare la stessa tecnologia per diverse aree geografiche e per processi industriali simili, come previsto nel programma *World Class Manufacturing* (WCM). Il WCM, attivo in 53 stabilimenti del Gruppo, è esteso a tutti i processi produttivi: dalla sicurezza all'ambiente alla manutenzione alla logistica e alla qualità, con l'obiettivo di migliorare continuamente le performance anche attraverso il coinvolgimento di tutte le funzioni aziendali (vedere anche pagine 107-111).

Highlights

Gruppo Fiat Industrial mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Ricavi netti	**25.785**	24.289	21.342
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	**2.079**	1.686	1.092
Utile/(perdita) dell'esercizio	**921**	701	378
Investimenti e immobilizzazioni materiali e immateriali[1]	**1.349**	993	872
Spesa in ricerca e sviluppo[2]	**895**	742	652
Disponibilità/(indebitamento) netto delle attività industriali	**(1.642)**	(1.239)	(1.900)
Liquidità disponibile	**6.206**	7.295	5.710
Dipendenti a fine esercizio (n.)	**68.257**	66.998	62.123
Stabilimenti (n.)	**64**	64	68

Finanziamenti pubblici erogati al Gruppo Fiat Industrial per Paese

Gruppo Fiat Industrial mondo

Finanziamenti pubblici erogati al Gruppo Fiat Industrial

Gruppo Fiat Industrial mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Contributi a fondo perduto	**3**	3	7
Finanziamenti	**561**	204	443
di cui finanziamenti agevolati	**211**	204	443
di cui finanziamenti BEI[3]	**350**	-	-
Totale finanziamenti pubblici	**564**	**207**	**450**

[1] *Al netto dei veicoli ceduti in buy-back o dati in leasing operativo.*
[2] *Include i costi capitalizzati e quelli spesati direttamente a conto economico.*
[3] *Banca europea per gli investimenti.*

PRESENZA NEL MONDO

EUROPA (ESCLUSA ITALIA)

31,8%
RICAVI

34,5%
DIPENDENTI

23
STABILIMENTI

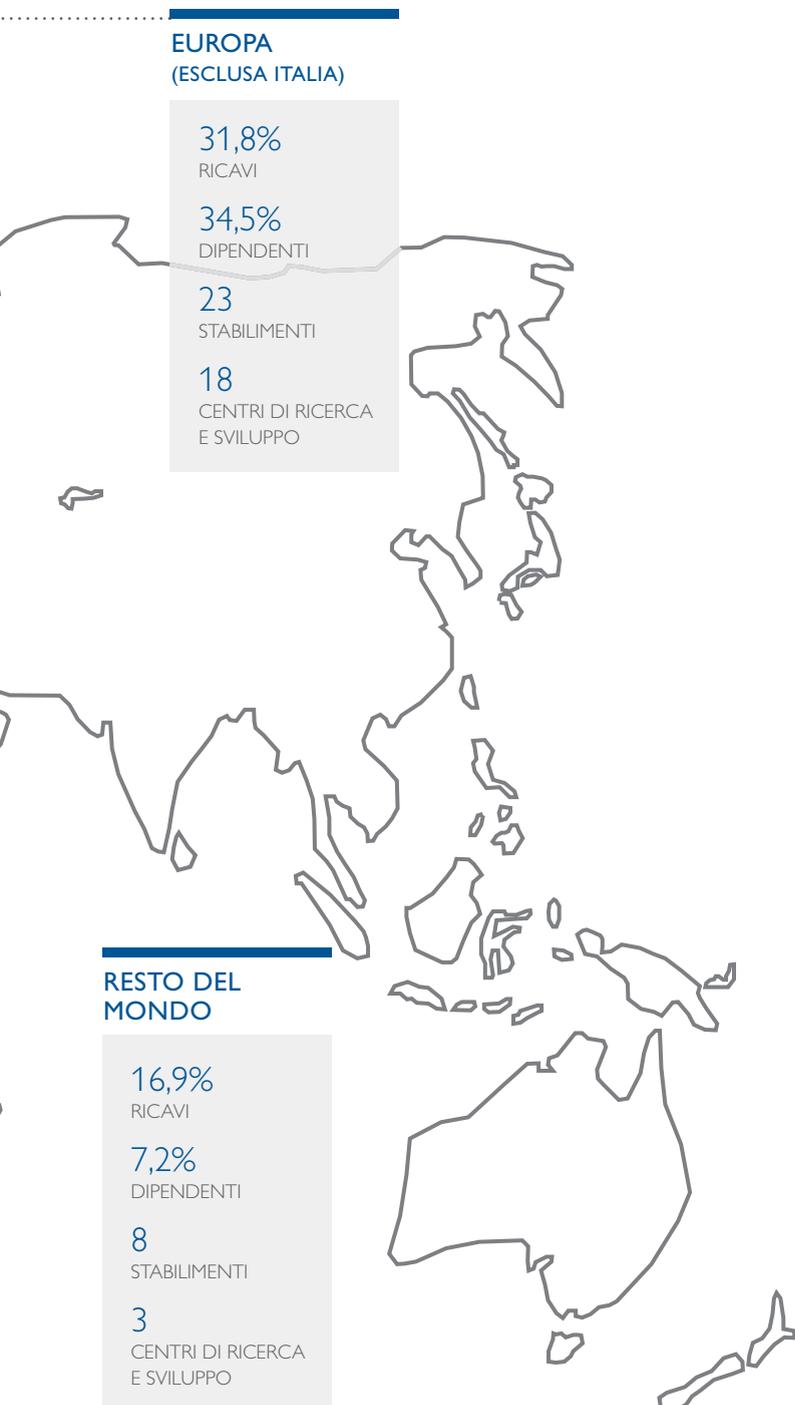
18
CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO

RESTO DEL MONDO

16,9%
RICAVI

7,2%
DIPENDENTI

8
STABILIMENTI

3
CENTRI DI RICERCA E SVILUPPO

Mappa dei principali accordi internazionali[1]

ITALIA

FPT Industrial e **Gruppo Daimler**
Collaborazione strategica e fornitura di motori Diesel *light duty*

FPT Industrial e **Perkins (Gruppo Caterpillar)**
Collaborazione strategica e fornitura di motori Diesel *light duty*

EUROPA

CNH e **BNP Paribas**
JV (49,9%) per fornire servizi finanziari a clienti finali CNH

EUROPA E AMERICA LATINA

FPT Industrial e **Ford Trucks**
Collaborazione strategica e fornitura di motori Diesel *heavy duty*

CINA

Iveco e **Nanjing Automotive Corporation**
JV (50%) per la produzione e vendita di veicoli commerciali leggeri e medi

Iveco e **SAIC**
JV (50%) per la produzione e vendita di veicoli pesanti

Iveco, **FPT Industrial**, **SAIC** e **Chongqing**
JV (60% direttamente e indirettamente) per la produzione e la vendita di motori e trasmissioni

PAKISTAN

CNH e **Al Futtaim**
JV quotata Al-Ghazi (CNH 43,2% e Al Futtaim Group 50%) per la produzione e distribuzione di trattori con il marchio New Holland Agriculture in Pakistan

RUSSIA

CNH e **Kamaz JSC**
Due JV per la produzione (50%) e per la distribuzione (51%) di macchine per l'agricoltura e per le costruzioni nella Federazione Russa

TURCHIA

CNH e **Koç Holding**
JV quotata (CNH 37,5% e Koç Holding 37,5%) per la produzione di trattori con marchio Case IH Agriculture e New Holland Agriculture, importazione e distribuzione di macchine per l'agricoltura in Turchia

[1] *Aggiornata al 12 Febbraio 2013.*

MACCHINE PER L'AGRICOLTURA E LE COSTRUZIONI

CNH

CNH, le cui origini risalgono al 1800, è tra i leader mondiali nel settore delle macchine per l'agricoltura e le costruzioni. Progetta, costruisce, commercializza e distribuisce i suoi prodotti in tutto il mondo. CNH impiega più di 33.800 dipendenti, che lavorano in 34 stabilimenti e in 25 centri di ricerca e sviluppo in tutto il mondo. CNH offre ai suoi clienti il meglio della tecnologia disponibile in entrambi i comparti nei quali opera e assicura alla clientela non solo prodotti di alta qualità, flessibili e capaci di garantire il massimo rendimento, ma anche un'adeguata assistenza con CNH Parts & Service, e un'ampia gamma di soluzioni di finanziamento all'acquisto personalizzate per ogni cliente con CNH Capital. CNH opera a livello globale ed è presente in circa 170 Paesi attraverso una rete commerciale di 11.300 concessionarie e distributori.

Highlights

CNH mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Ricavi netti	**16.056**	13.896	11.906
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	**1.566**	1.154	755
Investimenti e immobilizzazioni materiali e immateriali[(1)]	**758**	494	446
Spesa in ricerca e sviluppo[(2)]	**520**	384	346
Dipendenti a fine esercizio (n.)	**33.826**	32.693	28.831

Macchine per l'agricoltura

Case IH è leader mondiale nel settore delle macchine agricole e nell'utilizzo di tecnologie di comprovata qualità e sviluppa prodotti e sistemi in base alle esigenze dei produttori di tutto il mondo. Case IH, abituata a lavorare quotidianamente con i suoi prodotti è consapevole delle loro capacità. Dagli ingegneri al personale operativo ai concessionari, Case IH si impegna a fornire ogni giorno servizi professionali, aiutando i clienti a ottenere il massimo dalle loro macchine e assicurandosi di soddisfare le loro esigenze. Case IH produce macchine per la lavorazione del suolo, per la raccolta, per l'agricoltura di precisione, piantatrici e irroratrici che consentono agli agricoltori di iniziare prima il lavoro e di portarlo avanti più a lungo, seminare più velocemente e con maggiore precisione e massimizzare i rendimenti. Case IH lavora fianco a fianco con i produttori per ridurre al minimo gli ostacoli che incontrano nel loro lavoro.

GRI-G3.1
2.2, 2.3, 2.5, 2.7, 3.6
Web
www.cnh.com
Glossario
Biodiesel, SCR, Tier

[(1)] Al netto dei veicoli in leasing operativo.
[(2)] Include i costi capitalizzati e quelli spesati direttamente a conto economico.

Dal 1895, il marchio **New Holland Agriculture** fornisce soluzioni per migliorare l'efficienza e la produttività agricola attraverso tecnologie accessibili. Nel 2006 è stata lanciata la strategia *Clean Energy Leader*® per la promozione dell'uso di combustibili da fonti rinnovabili, dei sistemi di riduzione delle emissioni e della tecnologia agricola sostenibile. Fondata sulla convinzione che le soluzioni innovative possano aiutare gli agricoltori a liberarsi dai vincoli dei combustibili fossili, questa strategia si basa sull'utilizzo del biodiesel, delle biomasse e della tecnologia *SCR ECOBlue*™ per soddisfare gli standard Tier 4 in materia di controllo delle emissioni e per promuovere l'agricoltura di conservazione e l'indipendenza energetica dell'azienda agricola, con il trattore a idrogeno NH^2™. Ai grandi coltivatori commerciali, agli allevatori, ai contoterzisti, ai viticoltori e ai professionisti della manutenzione del verde, New Holland offre la più vasta scelta di trattori, macchine per la raccolta, mietitrebbia, movimentatori, seminatrici e piantatrici di semplice utilizzo. Vicina ai clienti New Holland è un partner affidabile per ogni agricoltore. Da oltre sessant'anni, **Steyr** è leader di mercato in Austria nella produzione di trattori che garantiscono massima qualità e comfort e conservano il proprio valore nel tempo. La straordinaria gamma di trattori Steyr rappresenta il meglio dell'innovazione tecnologica destinata all'utilizzo agricolo, urbano e forestale.

Macchine per le costruzioni

I clienti di tutto il mondo si affidano a **Case Construction Equipment** e alle sue concessionarie per ottenere soluzioni a 360 gradi. Le macchine di Case sono note per la produttività, il rendimento energetico, il comfort dell'operatore e la facilità di manutenzione. Forte di un design e di una tecnologia all'avanguardia, Case garantisce prestazioni ottimali e massima operatività, mantenendo l'efficienza e riducendo le emissioni. Case presta inoltre la massima attenzione al comfort dell'operatore mentre il design ergonomico delle sue macchine offre maggiore visibilità, basse vibrazioni e livelli di rumore minimi. Case è consapevole che ai clienti non basti avere a disposizione macchine di elevata qualità: attraverso la sua rete mondiale di vendita, i clienti trovano la consulenza di tecnici specializzati per massimizzare l'operatività delle loro macchine e aumentarne la redditività. Le offerte del servizio del servizio di assistenza sono personalizzate e si basano sul reale utilizzo delle macchine. Case fornisce ai clienti massimi livelli di tecnologia, assistenza e flessibilità.

In collaborazione con la propria rete globale di vendita, **New Holland Construction** fornisce prodotti e servizi che soddisfano pienamente le esigenze dei clienti in termini di produttività, sicurezza, rispetto per l'ambiente ed efficienza. La linea di prodotti New Holland Construction prevede offerte mirate per i principali settori industriali. Con prodotti e servizi costruiti attorno al cliente (*Built Around You*), New Holland Construction assiste la clientela in ogni settore di attività e per l'intero ciclo di vita delle macchine. L'azienda promuove pratiche sostenibili e investe in tecnologie verdi, offrendo macchine con emissioni e livelli di rumorosità molto inferiori agli standard di legge e si impegna a garantire la sicurezza degli utenti finali, investendo in ogni fase: dallo sviluppo del prodotto alla formazione sulle migliori pratiche di sicurezza.

VEICOLI COMMERCIALI E INDUSTRIALI

IVECO

Iveco è un produttore globale di veicoli industriali, autobus e veicoli speciali per i vigili del fuoco e la protezione civile. La Società è stata fondata nel 1975 dalla fusione di cinque marchi leader a livello europeo ed è presente in oltre 100 Paesi, attraverso la rete di vendita, joint venture, licenziatari e partecipate. Iveco persegue l'impegno per una mobilità sicura, ecologica ed efficiente, sviluppando soluzioni tecnologiche rispettose dell'ambiente e dell'uomo. Produce una vasta gamma di veicoli industriali leggeri, medi e pesanti, autobus urbani e interurbani e da turismo, mezzi speciali antincendio e per la protezione civile, veicoli fuoristrada e macchine da miniera e da cava. La Società impiega oltre 26.000 dipendenti in tutto il mondo in 20 stabilimenti e 18 centri di ricerca e sviluppo. Inoltre, Iveco Capital offre servizi finanziari per l'acquisto, il leasing e il noleggio dei suoi veicoli. Da oltre 30 anni Iveco investe nello sviluppo di sistemi di propulsione alternativi ed è in grado di offrire motorizzazioni ecologiche *Enhanced Environmental Vehicle* (EEV) sia a gasolio sia a metano su tutta la gamma di veicoli, da quelli leggeri (Daily) a quelli medi (Eurocargo) fino ai pesanti (Stralis e Trakker).

Highlights

Iveco mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Ricavi netti	**8.924**	9.562	8.307
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	**469**	490	270
Investimenti e immobilizzazioni materiali e immateriali[1]	**439**	343	273
Spesa in ricerca e sviluppo[2]	**289**	254	214
Dipendenti a fine esercizio (n.)	**26.307**	26.202	25.583

GRI-G3.1 2.2, 2.3, 2.5, 2.7, 3.6

Web www.iveco.com

Glossario EEV

[1] *Al netto dei veicoli in leasing operativo.*
[2] *Include i costi capitalizzati e quelli spesati direttamente a conto economico.*

Iveco Irisbus è un importante produttore europeo di veicoli per il trasporto pubblico e privato. Presente in oltre 40 Paesi, collabora strettamente con gli operatori del trasporto pubblico europeo per fornire soluzioni di mobilità sostenibile. La sua gamma di prodotti è composta da autobus urbani e interurbani impiegati nei servizi di trasporto pubblico, pullman turistici e granturismo, minibus e scuolabus. Inoltre, per ridurre al minimo l'impronta ambientale e il costo totale di esercizio dei suoi veicoli, Iveco Irisbus si focalizza nella ricerca su nuovi carburanti e sulla progettazione di sistemi di propulsione alternativi. **Iveco Astra** si è guadagnata la fama di protagonista nella produzione di macchine da cantiere e da miniera. Acquisita dal Gruppo Iveco nel 1986, Iveco Astra ha più di 65 anni di esperienza nella produzione di macchine da cantiere, da cava e da miniera tra cui dumper rigidi e articolati e veicoli speciali che operano in zone impervie e remote, nella movimentazione di materiali pesanti. Anni di ricerca hanno consentito lo sviluppo di tecnologie efficienti e la riduzione del livello di emissioni. **Iveco Magirus** è una realtà internazionale in materia di veicoli antincendio e di emergenza. Fondata nel 1864 dal comandante dei vigili del fuoco tedesco Conrad Dietrich Magirus, la Società ha quasi 150 anni di esperienza nella produzione di veicoli impiegati per affrontare emergenze come incendi e disastri naturali. In quanto inventore dell'autoscala, dispositivo presente ormai su tutti i principali veicoli antincendio, Iveco Magirus attribuisce grande importanza allo sviluppo di nuove tecnologie che consentano ai vigili del fuoco di svolgere il loro lavoro in modo efficace e sicuro. **Iveco Defence Vehicles** è specializzata nello sviluppo e nella produzione di veicoli per la difesa e la protezione civile. Ha la sua sede principale a Bolzano, dove la produzione di veicoli è suddivisa in quattro categorie: autocarri logistici, autocarri tattici, veicoli multiruolo e veicoli blindati. Iveco Defence Vehicles offre avanzate tecnologie anti proiettile, anti mine e altre tecnologie di protezione, garantendo la massima mobilità in circostanze estreme.

ATTIVITÀ POWERTRAIN

FPT INDUSTRIAL

FPT Industrial è la Società dedicata alla progettazione, sviluppo, produzione e vendita di motori, trasmissioni, ponti e assali. Con un'esperienza di oltre cento anni nel settore, FPT Industrial è da sempre impegnata a introdurre soluzioni tecnologiche innovative che puntino a ottenere le più alte prestazioni, a ridurre i consumi e a minimizzare i livelli di emissioni. FPT Industrial impiega circa ottomila dipendenti nel mondo, localizzati in dieci stabilimenti e sei centri di ricerca e sviluppo in Europa, Cina, Nord e Sud America. La presenza globale della Società e l'alto livello di multiculturalità sono completate dalla rete distributiva con oltre cento concessionarie e 1.300 punti di assistenza presenti in circa cento Paesi. La gamma di prodotti FPT Industrial è estremamente ampia, offre infatti motori da 2,3 a 20 litri di cilindrata, potenze da 42 a 1.006 CV e cambi longitudinali a 5 e 6 marce con coppia massima da 300 a 470 Nm. La gamma si completa con versioni che utilizzano carburanti alternativi, includendo soluzioni a metano e motori compatibili con biodiesel fino al 20%. Nei centri di ricerca FPT Industrial sono state sperimentate le soluzioni che hanno permesso ai motori di ridurre le emissioni e anticipare le normative sulle emissioni Euro VI e Tier 4B. Inoltre lo studio della combustione, dei carichi termici e di quelli meccanici ha permesso di realizzare motori con rendimenti più efficienti. FPT Industrial sta sperimentando anche soluzioni per l'utilizzo di biodiesel di seconda generazione e carburanti sintetici di alta qualità che possono essere ricavati da alcuni tipi di piante e dalle biomasse.

Highlights

FPT Industrial mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Ricavi netti	**2.933**	3.220	2.415
Utile/(perdita) della gestione ordinaria	**142**	107	65
Investimenti e immobilizzazioni materiali e immateriali	**151**	155	152
Spesa in ricerca e sviluppo[1]	**86**	104	92
Dipendenti a fine esercizio (n.)	**8.029**	8.008	7.707

GRI-G3.1
2.2, 2.3, 2.5, 2.7, 3.6

Web
www.fptindustrial.com

Glossario
Biodiesel, Euro VI, Tier

[1] *Include i costi capitalizzati e quelli spesati direttamente a conto economico.*

INTEGRAZIONE DELLE ATTIVITÀ TRA FIAT INDUSTRIAL E CNH GLOBAL

Il 30 maggio 2012 Fiat Industrial S.p.A. (Fiat Industrial) ha invitato i componenti del Consiglio di amministrazione di CNH Global N.V. (CNH), società di cui Fiat Industrial detiene l'87%, a valutare i vantaggi di una fusione delle due aziende in una società di diritto olandese di nuova costituzione, a rapporti di concambio determinati in base ai prezzi di mercato delle azioni Fiat Industrial e CNH prima dell'annuncio della transazione (marzo/aprile 2012). L'obiettivo dell'operazione è semplificare la struttura di capitale del Gruppo creando un'unica azione quotata presso la borsa di New York e una quotazione secondaria in Europa (nello specifico, presso la Borsa Italiana di Milano); si costituirebbe così un'entità in grado di confrontarsi alla pari, in termini di dimensioni e di capacità attrattiva sui mercati dei capitali, con i principali attori nordamericani del settore dei beni strumentali.

Il 26 novembre 2012, in seguito alla conclusione delle trattative fra Fiat Industrial e lo speciale Comitato formato all'interno del Consiglio di Amministrazione di CNH Global N.V., Fiat Industrial e CNH hanno annunciato l'avvenuta sottoscrizione di un accordo di fusione. In base a tale accordo, Fiat Industrial e CNH si fonderanno in una nuova società di diritto olandese (NewCo); gli azionisti di Fiat Industrial riceveranno un'azione NewCo per ogni azione Fiat Industrial detenuta, mentre gli azionisti di CNH riceveranno 3,828 azioni NewCo per ogni azione CNH detenuta. La transazione è soggetta a normali condizioni per il suo perfezionamento, alle quali si aggiunge un tetto massimo per l'esercizio dei diritti di recesso da parte degli azionisti e dei diritti di opposizione dei creditori di Fiat Industrial, pari a 325 milioni di euro complessivi. È inoltre subordinata all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti di Fiat Industrial e di CNH. Fiat Industrial, che detiene circa l'87% di CNH, ha stabilito di votare a favore dell'operazione con le proprie azioni di CNH. NewCo adotterà un sistema di voto basato sulla fedeltà, che prevede per gli azionisti di Fiat Industrial e CNH presenti o rappresentati per delega alle rispettive assemblee degli azionisti chiamate a deliberare in merito alla fusione e che continuino a detenere le rispettive azioni fino alla data di efficacia della fusione, la possibilità di optare per l'assegnazione di azioni ordinarie di NewCo, iscritte in una sezione speciale del libro soci della Società, che daranno loro diritto a due voti

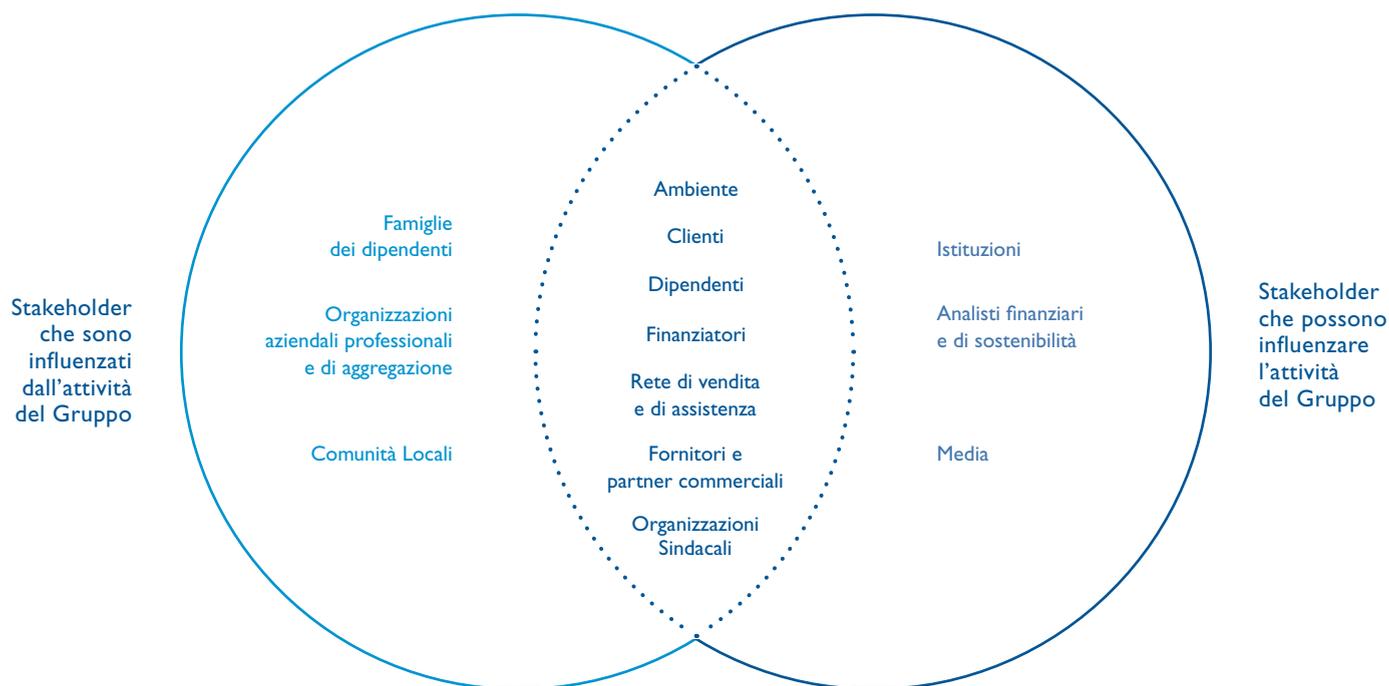
GRI-G3.1
2.9
Web
www.fiatindustrial.com
Glossario
Stakeholder

per ciascuna azione detenuta. Dopo il completamento della fusione, anche i nuovi azionisti potranno ottenere il diritto al doppio voto mantenendo la titolarità delle azioni per un periodo continuativo di almeno tre anni. Questo sistema punta a rafforzare la stabilità dell'azionariato e a premiare la detenzione a lungo termine delle azioni e consente al Gruppo una maggiore flessibilità nel perseguimento di future opportunità strategiche. Contestualmente al piano di fusione, è stata avviata una ristrutturazione interna volta a migliorare e rendere più omogenea l'attività del Gruppo. In linea con l'obiettivo di rafforzare l'integrazione operativa tra Fiat Industrial e CNH, a novembre 2012 è stato creato il Group Executive Council (GEC) costituito da quattro strutture principali. La prima comprende quattro Gruppi Operativi ciascuno responsabile per una diversa area geografica della produzione e vendita di macchine per l'agricoltura, per le costruzioni e di veicoli commerciali, a cui si aggiungono le attività Powertrain (FPT Industrial). La gestione delle singole strutture è affidata a un Chief Operating Officer (COO), che opera tramite un team manageriale regionale e riferisce al COO di Gruppo.
La seconda struttura riflette la focalizzazione del Gruppo sul brand: ogni responsabile ha il compito di rafforzare e sviluppare un portafoglio prodotti di brand adeguato, mettendo in atto strategie commerciali e di marketing adeguate per ciascuna regione operativa del Gruppo. La terza struttura è composta da manager che guidano con rigore e coerenza i processi industriali nelle quattro regioni operative, ottimizzando le scelte del Gruppo relative all'allocazione dei capitali. La quarta struttura è composta dalle diverse figure chiave a livello di Gruppo, tra cui il Chief Financial Officer (CFO) e il Responsabile delle Risorse umane (Chief Human Resources Officer).

DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Fiat Industrial, presente in circa 190 Paesi nel mondo, considera strategico mantenere una relazione costante e solida con tutti i propri stakeholder. Un rapporto basato sul dialogo continuo e sul coinvolgimento attivo è espressione della responsabilità che il Gruppo ha nei confronti del contesto sociale con cui interagisce.

Gli stakeholder rappresentano un'ampia gamma di interessi diversi: stabilire e mantenere relazioni stabili e durature è un elemento cruciale per una creazione di valore condivisa e di lungo periodo. Attraverso la comprensione delle specifiche necessità e priorità, Fiat Industrial può gestire anticipatamente l'insorgere di potenziali criticità e perfezionare le proprie azioni in risposta agli interessi degli stakeholder. Identificare in modo puntuale i propri stakeholder e organizzare i canali più efficaci, monitorando costantemente aspettative, bisogni e opinioni, costituiscono il punto di partenza per impostare un efficace processo di *engagement*. Il Gruppo, attraverso funzioni dedicate, persegue un approccio proattivo nei confronti della pluralità di interlocutori con cui costantemente si rapporta nel mondo, promuovendo il dialogo costante e recependone le esigenze. Fiat Industrial è consapevole infatti, che questi momenti di confronto costituiscano occasioni reciproche di crescita e arricchimento. Un processo fondato sull'ascolto e sulla partecipazione è lo strumento per costruire un clima di consenso e fiducia nelle realtà in cui si opera.

Tabella di materialità
Gruppo Fiat Industrial

MAPPA DEGLI STAKEHOLDER

La mappa degli stakeholder, comprese le relative aspettative, è stata costruita attraverso un'indagine interna svolta con le strutture aziendali che ne gestiscono quotidianamente i rapporti, valutando la rilevanza che il singolo stakeholder ha per l'azienda e la sua significatività nei confronti delle attività svolte. La mappa illustra: gli enti preposti al dialogo costante con i diversi stakeholder, gli strumenti utilizzati per il coinvolgimento, le principali attese emerse e le sezioni del Bilancio di Sostenibilità in cui sono trattati gli argomenti di interesse.

Stakeholder	Funzione aziendale(1)	Strumenti e canali di interazione	Aspettative degli stakeholder	Riferimenti pagine
■ Istituzioni pubbliche: governi, enti locali, pubblica amministrazione, enti regolatori, istituzioni internazionali, associazioni di categoria e organizzazioni non governative	Direzione Relazioni Istituzionali	■ incontri periodici ad hoc su obiettivi e scelte aziendali ■ partecipazione a gruppi di lavoro, sviluppo di progetti congiunti e alleanze ■ coinvolgimenti ad hoc ■ cooperazione in progetti di Ricerca e Sviluppo ■ iniziative di promozione di tematiche ambientali	■ reattività e propositività per i progetti presentati ■ collaborazione e accesso alle informazioni ■ rispondenza ai criteri dei bandi di Ricerca e Sviluppo ■ supporto tecnico su temi specifici del Settore	30, 59-60, 76-77 90-100 126-128 147-148 196-198 203-205 240-251
■ Ambiente	Direzione Salute, Ambiente e Sicurezza	■ dialogo con Istituzioni e Associazioni ambientaliste	■ inclusione dell'aspetto ambientale nelle strategie aziendali (es. lotta ai cambiamenti climatici) ■ rafforzamento della gestione ambientale tramite: struttura organizzativa dedicata, sistemi di monitoraggio delle performance ambientali, obiettivi gestionali e piani di azione	29-38 60 84-151 259-268
■ Dipendenti	Direzione Risorse Umane	■ dialogo quotidiano ■ analisi di clima ■ incontri per comunicare il livello di performance atteso ed effettivo e il percorso professionale	■ chiarezza dell'organizzazione e tutele in un contesto di incertezza di mercato ■ chiarezza di obiettivi e sistema premiante ■ informazione su strategie e risultati del Gruppo ■ formazione e sviluppo professionale ■ ambiente di lavoro stimolante e sicuro	38-42 154-205 258 268-274
■ Organizzazioni aziendali professionali e di aggregazione		■ incontri di condivisione e di allineamento su obiettivi e scelte aziendali	■ partecipazione indiretta al processo decisionale ■ sviluppo del senso di appartenenza ■ accesso alle informazioni	59-60
■ Famiglie dei dipendenti		■ iniziative di coinvolgimento (Natale Bimbi, Family Day, ecc.) ■ iniziative dedicate (asilo, borse di studio, FASIFIAT)	■ partecipazione indiretta alla vita aziendale	191-194
■ Organizzazioni Sindacali, rappresentanti dei lavoratori	Direzione Relazioni Industriali	■ incontri istituzionali e altri incontri previsti in base a disposizioni di legge o di contratto a livello di stabilimento, aziendale, territoriale, nazionale o europeo ■ incontri trilaterali (Azienda, Organizzazioni Sindacali e Istituzioni Governative) su tematiche di particolare rilievo ■ incontri ad hoc a livello di stabilimento, aziendale, territoriale o nazionale	■ dialogo sociale in linea con le previsioni di legge o di contratto applicabili che, di volta in volta e a seconda del Paese, delle tematiche da trattare e del livello di interlocuzione, dispongono, per le Organizzazioni Sindacali o per i rappresentanti dei lavoratori, il diritto all'informazione, alla consultazione o alla negoziazione. Nell'ambito di un Sistema di Relazioni Industriali partecipativo attivato, in vari Paesi, sono stati stabiliti comitati congiunti su tematiche di particolare interesse	40 176-177 195-205
■ Rete di vendita e di assistenza	Direzione Vendite	■ contatti quotidiani e incontri periodici con la rete ■ comunicazione a due vie tramite web e numeri dedicati ■ figure professionali che monitorano la rete garantendo il rispetto degli standard contrattuali ■ programmi di sviluppo dei concessionari ■ programmi di supporto ai concessionari, tra cui formazione, definizione di standard, finanziamenti e campagne promozionali	■ completezza e accessibilità delle informazioni di prodotto in modo veloce ■ profittabilità del business ■ sviluppo del senso di appartenenza ■ qualità e disponibilità dei prodotti/ricambi/servizi ■ competitività dei prezzi ■ ampliamento delle linee di prodotto ■ ampliamento dei servizi al cliente, incluse offerte di servizi finanziari ■ servizi di supporto ai concessionari e velocità di risposta nelle situazioni di malfunzionamento	38 42-43 151 206-213

(1) I nomi delle funzioni aziendali indicati nella mappa sono resi autoesplicativi per facilità di lettura, ma non necessariamente coincidono con gli effettivi nomi attribuiti dall'organizzazione alle corrispondenti responsabilità aziendali.

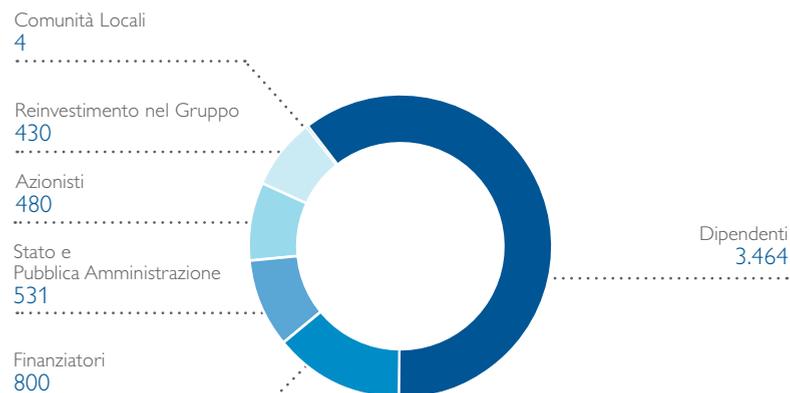
Stakeholder	Funzione aziendale	Strumenti e canali di interazione	Aspettative degli stakeholder	Riferimenti pagine
■ Clienti potenziali ed effettivi, opinion leader	Direzione Marketing e Customer Care	■ ricerche di mercato ■ focus group ■ indagini sulla soddisfazione ■ canali di comunicazione *above the line* e *below the line* ■ comunicazione a due vie tramite: web, direct mailing, rete di vendita, numeri verdi, ecc. ■ eventi (lanci prodotto, ecc.) e partecipazione a saloni, fiere e convegni	■ qualità, affidabilità e sicurezza dei prodotti ■ competitività dei prezzi e accesso al credito ■ velocità ed efficienza nell'assistenza ■ professionalità e cortesia nei contatti diretti e tramite concessionari ■ ampliamento delle linee di prodotto e dei servizi offerti al cliente (inclusi servizi finanziari)	32 43-44 100-103 214-223 224-227
■ Fornitori, partner commerciali	Direzione Acquisti	■ rapporti quotidiani tramite i buyer ■ convention ■ Technology days	■ continuità della fornitura ■ rispetto delle condizioni contrattuali	45-46 228-239
■ Comunità Locali: religiose, culturali, di ricerca socio-politica, scientifica, tecnologica, sistema sanitario, scuole e università, Organizzazioni Non Governative, enti no profit	Enti vari	■ incontri con rappresentanti delle associazioni, delle organizzazioni o delle Comunità locali ■ definizione di interventi o progetti gestiti direttamente o in partnership ■ cooperazione in progetti di Ricerca e Sviluppo ■ programmi di scambio culturale	■ reattività alle proposte progettuali e alle singole richieste di intervento ■ contributo e sostegno alle iniziative nel medio-lungo periodo ■ rispondenza ai criteri dei bandi di Ricerca e Sviluppo ■ accesso alle informazioni	46-47 76-77 193 238 240-251
■ Comunità finanziaria: investitori tradizionali, investitori di sostenibilità	Direzione Relazioni con gli Investitori, Direzione Affari Societari, e Unità di Sostenibilità	■ Assemblea annuale degli Azionisti ■ comunicazioni e informazioni price-sensitive ■ conference-call trimestrali ■ seminari, conferenze di settore, roadshow e incontri ■ dialogo quotidiano (incontri, telefono, email) ■ sito web corporate, sezione analisti e investitori	■ espansione e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e dei suoi business ■ creazione del valore (ritorno sugli investimenti, sostenibilità del business) ■ gestione trasparente e responsabile	26-47 68-71 78-80
■ Giornalisti e mezzi di comunicazione	Direzione Comunicazione	■ dialogo quotidiano ■ presentazioni e conferenze stampa ■ incontri ■ sito web corporate e dei Settori	■ disponibilità, tempestività e accuratezza delle informazioni, trasparenza	sito web aziendale

RIPARTIZIONE DEL VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto, inteso come la ricchezza generata dal Gruppo nello svolgimento delle proprie attività e distribuita ai diversi portatori di interesse, nel 2012 è ammontato a 5.709 milioni di euro, pari al 22% dei ricavi (contro il 21% del 2011).

Valore aggiunto
Gruppo Fiat Industrial (milioni di euro)

	2012
Ricavi netti da conto economico consolidato	25.785
Ricavi e proventi delle società finanziarie	(789)
Contributi in conto esercizio e in conto capitale, proventizzazione fondi, proventi vari	268
Altri proventi	825
Valore economico prodotto direttamente	**26.089**
Costo dei materiali	(18.156)
Ammortamenti	(1.000)
Altri oneri	(1.224)
Valore aggiunto	**5.709**

Ripartizione del valore aggiunto
Gruppo Fiat Industrial (milioni di euro)

PIANO DI SOSTENIBILITÀ

La volontà di Fiat Industrial di contribuire a uno sviluppo in armonia con l'ambiente e le persone trova espressione nel Piano di Sostenibilità. Infatti, attraverso azioni, risultati e obiettivi il Gruppo comunica in modo trasparente il proprio impegno nei confronti degli stakeholder. Il Piano si focalizza su alcune direttrici prioritarie:

- prodotti rispettosi dell'ambiente;
- protezione dell'ambiente e delle risorse naturali;
- benessere dei dipendenti;
- rapporto con i partner e le comunità locali.

Il Piano viene aggiornato annualmente per rendicontare sullo stato dei progetti e fissare nuovi obiettivi, per garantire un miglioramento continuo, essenziale per una crescita duratura.

CORPORATE GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ — P. 28-29

- Mantenere un eccellente sistema di governance e di gestione dei rischi

PRODOTTO — P. 29-32

- Continuare a ridurre le emissioni inquinanti, i consumi e le emissioni di CO_2
- Promuovere l'uso di carburanti e propulsioni alternative
- Gestire la recuperabilità, la riciclabilità e il riutilizzo
- Continuare a offrire prodotti con elevati requisiti di sicurezza

PROCESSI PRODUTTIVI — P. 32-35

- Diffondere la cultura dell'eccellenza attraverso il programma WCM
- Diffondere la cultura ambientale del Gruppo
- Continuare a ridurre l'impatto ambientale e ottimizzare le performance energetiche

LOGISTICA — P. 36-37

- Ridurre l'impatto ambientale dei processi logistici

PROCESSI NON PRODUTTIVI — P. 37-38

- Ridurre l'impatto ambientale dei processi non produttivi

RISORSE UMANE — P. 38-42

- Promuovere lo sviluppo del capitale umano
- Attrarre e trattenere i migliori talenti
- Offrire pari opportunità
- Continuare a promuovere e salvaguardare la salute e la sicurezza
- Promuovere il benessere delle persone

RETE DI VENDITA E DI ASSISTENZA — P. 42-43

- Formare su tematiche specifiche di ecologia e sicurezza

CLIENTI — P. 43-44

- Migliorare la *customer experience*

FORNITORI — P. 45-46

- Promuovere la responsabilità sociale e ambientale dei fornitori

COMUNITÀ — P. 46-47

- Supportare le comunità locali e lo sviluppo professionale dei giovani

Legenda

▲ Obiettivo superato
● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
▼ Obiettivo posticipato

CORPORATE GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

SISTEMA DI GOVERNANCE BEST-IN-CLASS

Impegno: Sviluppare e diffondere una cultura aziendale della sostenibilità

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Fiat Industrial Group	▸ Implementazione di un sistema di gestione integrata della sostenibilità in cui gli aspetti ambientali e sociali sono integrati nelle decisioni di business		▸ 2013: adeguamento del sistema di gestione della sostenibilità alla nuova organizzazione di Fiat Industrial
	▸ Ampliamento del numero dei Key Performance Indicator (KPI) monitorati e aggiornati in base alle informazioni richieste dalle agenzie di rating di sostenibilità e agli standard di reporting	● Oltre 200 KPI monitorati	▸ 2013: allineamento dei KPI monitorati ai nuovi standard di reporting (es. GRI-G4)
	▸ Allineamento del reporting della sostenibilità alle best practice		▸ 2013: studio di fattibilità di un sistema di reporting integrato
	▸ Allineamento continuo del sistema di compliance alle best practice e alle normative internazionali	● 34 audit eseguiti, inclusi audit specifici sull'etica nel business e anti corruzione ● Supportate le funzioni legali nella valutazione della conformità alle normative locali anti corruzione in Spagna e nel Regno Unito. In Spagna, raccomandazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione di Iveco España	▸ 2013: proseguimento del piano di auditing, inclusi audit specifici su etica del business e misure anti corruzione
	▸ Aumento della conoscenza delle Procedure per la Gestione delle Denunce	● Svolti 56 incontri (per un totale di circa 350 partecipanti) in cui sono state illustrate le Procedure per la Gestione delle Denunce	▸ 2013: presentazione delle politiche etiche in essere e delle Procedure per la Gestione delle Denunce negli incontri di apertura di ogni nuovo audit
	▸ Miglioramento continuo delle performance di sostenibilità	● Per il secondo anno consecutivo, Fiat Industrial confermata Sector Leader negli indici Dow Jones Sustainability World e Europe. Fiat Industrial inclusa anche negli indici: Vigeo World 120, Vigeo Europe 120, MSCI WORLD ESG, MSCI WORLD ex USA ESG, MSCI EAFE ESG, MSCI EUROPE ESG, STOXX® Global ESG Leaders, STOXX® Global ESG Environmental Leaders, STOXX® Global ESG Social Leaders, EURO STOXX® ESG Leaders 50, FTSE ECPI Italia SRI Benchmark, FTSE ECPI Italia SRI Leaders, ECPI Ethical EMU Equity e Carbon Disclosure Leadership Index Italy 100	▸ 2013: conferma del Gruppo tra i leader di sostenibilità

Impegno: Mantenere la sostenibilità tra gli obiettivi aziendali principali

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Inclusione di obiettivi di sostenibilità nel sistema di gestione delle performance	● Obiettivo esteso a 44 responsabili di progetti specifici del Piano di Sostenibilità	▸ 2013: consolidamento e implementazione all'interno della nuova organizzazione di Fiat industrial

Impegno: Garantire i massimi standard di governance di Gruppo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Impegno alla presentazione di una proposta agli azionisti volta all'introduzione della diversità di genere all'interno del Consiglio di Amministrazione	● Elette due donne nel Consiglio di Amministrazione (su un totale di undici membri) in seguito all'adozione delle raccomandazioni	

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Formazione e consulenza ai membri del Consiglio di Amministrazione		▸ 2013: aggiornamenti periodici sulle attività di Fiat Industrial, formazione mirata ai compiti specifici dei comitati del Consiglio di Amministrazione e organizzazione di visite conoscitive

Impegno: Aggiornare costantemente il sistema di gestione dei rischi per garantirne l'allineamento alle migliori pratiche

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Continuo aggiornamento del sistema di gestione dei rischi d'impresa (Enterprise Risk Management-ERM)	● Rischi associati all'acqua inseriti tra i fattori di rischio ERM	
	▸ Miglioramento delle competenze e degli strumenti a disposizione del Gruppo per identificare, quantificare, analizzare e gestire i rischi puri con particolare attenzione ai rischi associati a cambiamenti climatici, terremoti e altri fattori ambientali	● Cambiamenti climatici: sviluppata nuova metodologia quantitativa per l'identificazione dei principali siti potenzialmente esposti a rischi meteorologici, con approcci specifici relativi a: ▸ rischi associati ad acque piovane	▸ 2013: progetto pilota presso uno dei maggiori siti industriali soggetto a frequenti passività negli ultimi anni
		▸ rischi associati a neve, pioggia e grandine, tramite l'adozione di un nuovo servizio di allerta meteo	▸ 2013: estensione del perimetro monitorato dal servizio di allerta meteo a vaste aree geografiche in Italia
		● Terremoti: perfezionato il progetto di ricerca tramite lo sviluppo di una metodologia di analisi della curva standard	▸ 2014: estensione perfezionamento della metodologia ai principali siti in Italia
		▲ Ambiente: sviluppata metodologia (per identificare, analizzare e quantificare i rischi ambientali assicurabili) applicata ai principali siti nel mondo, incluso il principale sito iltaliano, con una copertura del 46% del valore assicurato del Gruppo	▸ 2013: svolgimento di audit specifici per l'identificazione delle aree di miglioramento
	▸ Utilizzo di un software innovativo per condividere, in modo sempre aggiornato all'interno del Gruppo, tutti i rischi puri (incendio, esplosione, catastrofi naturali) a cui sono esposti gli asset aziendali e la continuità della produzione	● Consolidato l'uso di Visio@risk tramite la formazione specialistica e l'attivazione di un help desk dedicato. Erogata la formazione sull'uso dello strumento/servizio a tutte le Società	

PRODOTTO

EMISSIONI INQUINANTI

Impegno: Ridurre al minimo le emissioni inquinanti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Anticipazione delle normative sulla riduzione delle emissioni inquinanti (es. NO_x, particolato) attraverso lo sviluppo e l'introduzione di nuove soluzioni tecnologiche	● Lanciati diversi prodotti Tier 4A/Stage IIIB nel settore delle macchine per l'agricoltura e le costruzioni. Incrementato il numero complessivo di mezzi conformi allo standard Tier 4: ▸ 140 per le macchine agricole ▸ 116 per le macchine per le costruzioni	▸ 2014: introduzione di mezzi conformi agli standard di emissione Tier 4B/Stage IV *Nota:* *le principali scadenze previste dalla regolamentazione Tier 4 sono:* *1 gennaio 2013:* *Tier 4B/Stage IV per motori di bassa potenza (50–75 cv)* *1 gennaio 2014:* *Tier 4B/Stage IV per applicazioni di alta potenza (175-750 cv)* *1 ottobre 2014:* *EU Stage IV per applicazioni di media potenza (75-175 cv)* *1 gennaio 2015:* *USA Tier 4B per applicazioni di media potenza (75-175 cv)*
Iveco	▸ Adeguamento alla normativa Euro VI per veicoli commerciali medi e pesanti attraverso: ▸ ulteriore sviluppo del sistema *Selective Catalytic Reduction* ▸ applicazione generalizzata del filtro antiparticolato	● Lanciato il nuovo Stralis Hi-Way con motore Euro VI	▸ 2013: progressiva introduzione di nuovi modelli di veicoli commerciali medi e pesanti conformi alla normativa Euro VI

Legenda

- ▲ Obiettivo superato
- ● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- ◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
- ▼ Obiettivo posticipato

EMISSIONI DI CO_2

Impegno: Ridurre le emissioni di CO_2

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Ulteriore riduzione dei consumi di carburante per pale gommate rispetto alla versioni esistenti	● Lanciata pala gommata conforme alla normativa Tier 4A/Stage IIIB con minori emissioni inquinanti e consumi	▸ 2013: ulteriore riduzione dei consumi di carburante per le pale gommate rispetto alle versioni esistenti ▸ 2013: riduzione dei consumi per vari modelli di minipale gommate compatte, escavatori gommati, escavatori idraulici cingolati, irrigatori, mietitrebbie e trattori con la transizione a motori conformi alle normative Tier 4A/Stage IIIB e Tier 4B/Stage IV
Iveco	▸ Collaborazione con l'Association des Constructeurs Européens d'Automobiles (ACEA) per lo sviluppo di una metodologia per la misura delle emissioni di CO_2 dei veicoli commerciali pesanti	● Sviluppata, sulla base di analisi e prove pratiche, una nuova metodologia per la misura delle emissioni di CO_2 dei veicoli commerciali pesanti, a copertura della gamma completa di segmenti veicoli industriali e autobus	▸ 2013: svolgimento di test pilota per verificare la nuova metodologia
	▸ Sviluppo e applicazione di un portfolio diversificato di soluzioni tecnologiche per: MOTOPROPULSORI ▸ motori Common Rail per la gamma dei veicoli commerciali pesanti ▸ miglioramento dell'efficienza dei motori della gamma dei veicoli commerciali leggeri ▸ miglioramento dell'efficienza del sistema Selective Catalytic Reduction ▸ olii ad altissima efficienza energetica per i motori Cursor ▸ nuova trasmissione a 6 velocità per i veicoli commerciali leggeri VEICOLI ▸ miglioramento dell'efficienza dei sistemi ausiliari (aria condizionata, raffreddamento motore, ecc.) ▸ pneumatici a bassa resistenza al rotolamento	● +10% di efficienza ottenuto per il New Daily rispetto alla versione esistente	
	▸ Promozione dell'uso di veicoli più lunghi per aumentare la capacità di trasporto merci	● Oltre 1,6 milioni di chilometri percorsi durante la sperimentazione su strada dei rimorchi nell'ambito del progetto *DICIOTTO*, per un totale di 4,7 milioni di chilometri percorsi da maggio 2009 a giugno 2012	▸ 2013: copertura complessiva di 6,5 milioni di chilometri attraverso la sperimentazione su strada della combinazione di articolati più lunghi e semirimorchi
	▸ Introduzione e sviluppo di soluzioni tecnologiche per migliorare l'impatto dello stile di guida sulle emissioni del veicolo	● Commercializzato il sistema di assistenza *Driving Style Evaluation* per i veicoli commerciali pesanti a lunga percorrenza	▸ 2013: sviluppo di uno studio per l'estensione del sistema a tipologie e usi diversi di veicoli per migliorarne ulteriormente l'efficacia
	▸ Sviluppo di una metodologia per valutare la *carbon footprint* dei veicoli commerciali Iveco		▸ 2013: sperimentazione della metodologia su una configurazione di base di veicoli leggeri e pesanti
	▸ Sviluppo di una metodologia per valutare la *carbon footprint* di un servizio di trasporto pubblico locale (LPT)		▸ 2013: sperimentazione della metodologia su una specifica flotta LPT
FPT Industrial	▸ Sviluppo di una metodologia per valutare la *carbon footprint* del motore Diesel leggero F1		▸ 2013: Definizione del processo di analisi del ciclo di vita *dalla culla alla tomba* (ossia dall'estrazione delle risorse all'uscita dallo stabilimento prima della consegna al cliente)

Impegno: Promuovere l'utilizzo di fonti energetiche alternative e rinnovabili

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Promozione del concetto di indipendenza energetica per le aziende agricole attraverso l'utilizzo di trattori a idrogeno (New Holland Agriculture)	● Eseguiti collaudi e test operativi	▸ 2013: sperimentazioni sul campo per il perfezionamento del prototipo
	▸ Presentazione del trattore Natural Power a metano		▸ 2013: ulteriori sperimentazioni sul campo dello Steyr Profi 4135 in previsione del lancio del prodotto e studio sullo sviluppo di altri combustibili alternativi, incluso l'etanolo
Iveco	▸ Promozione di soluzioni alternative di combustibili/trazioni per segmenti di prodotto specifici: ▸ metano per furgoni, veicoli industriali e autobus ▸ trazione elettrica per minibus e furgoni merci urbani	● 5 Stralis LNG venduti in Italia	▸ 2013: aumento del numero di veicoli pesanti a metano liquido (LNG) venduti ▸ 2013: implementazione di attività di comunicazione mirate alla commercializzazione del Daily Natural Power e del Daily Electric ▸ 2013: sperimentazione su strada di una nuova classe di motori CNG (Tector) in Paesi extraeuropei
	▸ Valutazione e sperimentazione di altre soluzioni sostenibili per il futuro: ▸ trazione ibrida diesel/elettrica per autobus e veicoli merci urbani ▸ biocombustibili di seconda generazione (olio vegetale idrogenato, biomassa a liquido)	● Analizzato il potenziale mercato del Citelis Hybrid (autobus urbano) in Paesi extraeuropei ● Sviluppata una soluzione ibrida plug-in per i veicoli commerciali leggeri ▼ Obiettivo posticipato al 2013	▸ 2013: studio per l'estensione della tecnologia elettrica/diesel alla gamma di veicoli commerciali per trasporti più pesanti ▸ 2013: studio di fattibilità della soluzione ibrida plug-in per i veicoli commerciali leggeri ▸ 2013: proseguimento della sperimentazione su strada di biocombustibili di seconda generazione
	▸ Valutazione e sperimentazione di altre soluzioni sostenibili per il futuro: ▸ tecnologia a doppia alimentazione per veicoli commerciali pesanti	● Sperimentato su strada, in Brasile, veicolo off-road pesante (Trakker) a doppia alimentazione diesel/etanolo	
	▸ Valutazione e sperimentazione di altre soluzioni sostenibili per il futuro: ▸ pannelli fotovoltaici integrati nei veicoli		▸ 2013: studio concettuale sull'uso di pannelli fotovoltaici a bordo per la generazione di energia elettrica

RECUPERARE, RICICLARE, RIUTILIZZARE

Impegno: Aumentare l'utilizzo di componenti rigenerati

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Ampliamento del numero e della commercializzazione di componenti rigenerati in Nord America	● 708 componenti rigenerati aggiunti al portfolio CNH REMAN, per un totale di 3.400 prodotti inventariati	▸ 2013: commercializzazione di oltre 3.800 componenti rigenerati nel periodo 2008-2013
Iveco	▸ Implementazione dell'International Materials Data Sheet (IMDS) per veicoli medi e pesanti		▸ 2013: valutazione preliminare della percentuale di riciclaggio dei principali veicoli N2 e N3

Legenda

- ▲ Obiettivo superato
- ● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- ◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
- ▼ Obiettivo posticipato

SICUREZZA DEI PRODOTTI

Impegno: Continuare a migliorare le condizioni di lavoro e la sicurezza degli operatori delle macchine

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Riduzione del livello di rumorosità nell'abitacolo e dell'esposizione alle vibrazioni dell'operatore attraverso sistemi di sospensione attiva per cabine e assali (macchine per l'agricoltura e le costruzioni)	● Introdotte le sospensioni per cabina sui trattori Case IH 4WD Quadtrac e nuove cabine migliorate sulle mietitrebbie Case IH Axial Flow ● Ridotti ulteriormente i livelli di rumorosità nei trattori Case IH 4WD Quadtrac e nelle nuove mietitrebbie Case IH Axial Flow. Ridotto il livello di rumorosità della minipala gommata compatta prodotta da New Holland Construction	▸ 2013: miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della sicurezza degli operatori delle macchine
	▸ Miglioramento dell'ergonomia dei comandi per ridurre lo stress psico-fisico dell'operatore e migliorare il comfort	● Introdotti sugli escavatori gommati di New Holland Construction comandi ad alta precisione e cabine spaziose munite di postazioni di lavoro confortevoli e di ampie superfici vetrate tali da consentire una visibilità a 360°, ulteriormente supportata da una telecamera posteriore	▸ 2013: miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e della sicurezza degli operatori delle macchine; maggiore comfort e visibilità attraverso il lancio della nuova generazione di prodotti telescopici su: mietitrebbie Case IH Axial Flow, Case Construction Equipment e cabine nei dozer cingolati di New Holland Construction

Impegno: Continuare a migliorare la sicurezza preventiva, attiva e passiva dei veicoli

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Iveco	▸ Offerta di una gamma di sistemi di sicurezza preventiva e *collision mitigation*: ▸ Controllo elettronico della stabilità (ESC) ▸ Lane Departure Warning (LDW) ▸ Adaptive Cruise Control di seconda generazione (ACC2) ▸ Sistema frenante a controllo elettronico (EBS) ▸ Frenata automatica di emergenza (AEBS)		▸ 2013: introduzione dell'AEBS sulla gamma di veicoli commerciali pesanti ▸ 2013: introduzione del sistema ESC sulla gamma di veicoli medi ▸ 2013: studio dell'applicazione di nuovi contenuti tecnologici (freno di stazionamento elettrico/nuovo servosterzo elettrico) al Daily Electric
	▸ Valutazione di altri dispositivi di sicurezza per il futuro: ▸ Driver Attention Support	● Commercializzato il sistema Driver Attention Support per veicoli commerciali pesanti utilizzati per il trasporto su lunghe distanze (Stralis Hi-Way)	

PROCESSI PRODUTTIVI

MIGLIORAMENTO CONTINUO

Impegno: Diffondere la cultura dell'eccellenza attraverso il World Class Manufacturing (WCM)

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Adozione del programma *World Class Manufacturing* (WCM)	● WCM adottato in 53 stabilimenti (30 CNH, 16 Iveco, 7 FPT Industrial), pari all'83% degli stabilimenti del Gruppo. 11 stabilimenti hanno raggiunto il livello bronzo, 4 il livello argento	▸ 2013: ulteriore aumento del numero di stabilimenti WCM di livello bronzo (20) e di livello argento (6)

CULTURA AMBIENTALE

Impegno: Diffondere la cultura dell'ambiente all'interno del Gruppo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Preparazione e diffusione di un kit per la formazione degli addetti al sistema di gestione ambientale	● Distribuito il kit formativo a tutti gli stabilimenti nel mondo	▸ 2013: sviluppo e implementazione di attività formative specifiche su tematiche ambientali di particolare rilevanza

Impegno: Ampliare e consolidare il sistema di gestione dei Key Performance Indicator (KPI) ambientali

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Sviluppo e miglioramento dei sistemi di gestione (monitoraggio e reporting) dei KPI ambientali ed erogazione di formazione specifica	● Ampliato il numero di KPI monitorati	

IMPATTO AMBIENTALE

Impegno: Ottimizzare il sistema di gestione ambientale del Gruppo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Estensione delle certificazioni ISO 14001	● 56 stabilimenti certificati secondo la norma ISO 14001, con un coinvolgimento di circa 45.000 dipendenti[1] ● Avviata l'estensione della certificazione ISO 14001 ad altri siti non produttivi in Italia	▸ 2013: estensione della certificazione ISO 14001 ad altri siti non produttivi

Impegno: Ottimizzare le performance ambientali del Gruppo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Ottimizzazione del sistema di gestione delle risorse idriche (prelievo e scarico) in funzione delle caratteristiche del Paese in cui opera lo stabilimento e diffusione di specifiche Linee Guida	● Consumo idrico per unità di produzione[2] vs 2009: ▸ -19% in CNH ▸ -47% in Iveco ▸ -49% in FPT Industrial	▸ 2014: fino a -55% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) del consumo idrico per unità di produzione presso gli stabilimenti del Gruppo nel mondo
		● Implementate le misure per ottimizzare il riutilizzo e ricircolo delle acque presso tutti gli stabilimenti in aree a scarsa disponibilità di acqua	▸ 2014: mantenimento dei livelli di BOD, COD e TSS nelle acque scaricate dagli stabilimenti del Gruppo nel mondo al di sotto dei livelli richiesti dalle normative locali, anche successivamente alla riduzione del consumo idrico (con obiettivi specifici per ciascun settore)
		● Diffuse le Linee Guida sulla gestione dell'Acqua in tutti gli stabilimenti nel mondo	▸ 2013: sperimentazione delle Linee Guida sulla gestione dell'Acqua nell'ambito delle procedure operative del sistema di gestione ambientale presso stabilimenti pilota
	▸ Salvaguardia del suolo e sottosuolo		▸ 2013: elaborazione di una linea guida per la gestione dgli impianti interrati esistenti (serbatoi); elaborazione e lancio di una politica per nuove industrializzazioni/aggiornamenti con una logica di impianti fuori terra ▸ 2013: elaborazione di una linea guida per la gestione dgli impianti interrati esistenti (canali e tubazioni); elaborazione e lancio di una politica per nuove industrializzazioni/aggiornamenti con una logica di impianti fuori terra

(1) Inoltre nello stabilimento CNH a Queretaro (Messico) e nello stabilimento Iveco a La Victoria (Venezuela) è in fase di completamento il processo di certificazione.
(2) L'unità di produzione è il principale parametro di riferimento relativo ai volumi di produzione per ciascun settore: ore di produzione per CNH e Iveco; unità prodotte per FPT Industrial.

Legenda

▲ Obiettivo superato
● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
▼ Obiettivo posticipato

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Ottimizzazione della gestione dei rifiuti in funzione delle caratteristiche del Paese in cui opera lo stabilimento	● 79% dei rifiuti riciclati, in particolare: ▸ 79% in CNH ▸ 78% in Iveco ▸ 80% in FPT Industrial ● Rifiuti per unità di produzione[1] vs 2009: ▸ +4% in CNH ▸ -10% in Iveco ▸ -18% in FPT Industrial ● Rifiuti speciali pericolosi per unità di produzione[1] vs 2009: ▸ -36% in CNH ▸ -21% in Iveco ▸ -40% in FPT Industrial	▸ 2014: fino all'83% di rifiuti riciclati (con obiettivi specifici per ciascun settore) negli stabilimenti del Gruppo nel mondo ▸ 2014: fino a -11% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) di rifiuti generati per unità di produzione negli stabilimenti del Gruppo nel mondo ▸ 2014: fino a -35% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) di rifiuti speciali pericolosi generati per unità di produzione
	▸ Applicazione delle migliori tecniche disponibili per la riduzione dei Composti Organici Volatili (COV) negli impianti di verniciatura	▲ -26% vs 2009 di emissioni di COV: ▸ -25% in CNH ▸ -19% in Iveco ▸ -43% in FPT Industrial	▸ 2014: fino a -15% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) di emissioni di COV per metro quadro presso gli stabilimenti del Gruppo nel mondo
	▸ Limitazione del rumore esterno prodotto dagli stabilimenti	● Verificata l'applicazione delle Linee Guida per la progettazione e l'acquisto di nuovi macchinari nel corso di audit interni degli stabilimenti	
	▸ Formulazione di linee guida per l'individuazione e salvaguardia delle specie protette e della biodiversità	● Calcolato l'indice del valore di biodiversità (BVI - Biodiversity Value Index) per lo stabilimento FPT Industrial di Bourbon Lancy (Francia)	▸ 2013: pianificazione e avvio delle misure proposte nell'ambito della valutazione del BVI dello stabilimento FPT Industrial di Bourbon Lancy (Francia) ▸ 2013: calcolo del BVI per lo stabilimento CNH di Curitiba (Brasile) ▸ 2013: calcolo del BVI per gli stabilimenti Iveco di Suzzara (Italia) e Ulm (Germania) ▸ 2014: avvio del progetto presso uno stabilimento FPT Industrial in Europa
	▸ Riduzione dell'utilizzo di sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono (Ozone Depleting Substances - ODS) e di altre sostanze di particolare rilevanza per la salute e l'ambiente (Substances of Significant Impact -SSI) negli stabilimenti del Gruppo nel mondo	● Identificati gli interventi specifici per la riduzione dell'utilizzo di SSI	▸ 2013: avvio degli interventi per ridurre l'utilizzo di SSI ▸ 2014: eliminazione delle apparecchiature che utilizzano ODS dagli stabilimenti del Gruppo nel mondo
	▸ Conformità alle normative internazionali (es. REACH) sull'uso di sostanze potenzialmente pericolose nei processi produttivi	● Mantenuta la conformità a REACH	▸ 2013: mantenimento della conformità a REACH

Impegno: Ottimizzare le performance energetiche del Gruppo e promuovere l'utilizzo di fonti rinnovabili

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Adozione di un sistema di gestione dell'energia e certificazione degli stabilimenti secondo la norma internazionale ISO 50001	● Raggiunta la certificazione ISO 50001 in 23 stabilimenti del Gruppo (pari al 70% del consumo totale di energia) ● Adottato il sistema di gestione dell'energia in 41 stabilimenti (pari al 93% del consumo totale di energia)	▸ 2013: estensione della certificazione ISO 50001 a un numero di stabilimenti pari al 90% del consumo totale di energia ▸ 2013: estensione del sistema dell'energia agli stabilimenti principali del Gruppo (pari al 95% del consumo totale di energia) ▸ 2013: verifica (secondo la norma ISO 14064-3) delle emissioni di gas serra (GHG) che rappresentano più del 20% del consumo totale di energia

[1] *L'unità di produzione è il principale parametro di riferimento relativo ai volumi di produzione per ciascun settore: ore di produzione per CNH e Iveco; unità prodotte per FPT Industrial.*

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Identificazione di interventi e tecnologie per la riduzione del consumo di energia e delle emissioni di CO_2 perunità di produzione	● Consumo di energia per unità di produzione[1] vs 2009: ▸ -21% in CNH ▸ -31% in Iveco ▸ -25% in FPT Industrial motori di piccola cilindrata e trasmissioni ▸ -17% in FPT Industrial motori di grande cilindrata ● CO_2 emissions per production unit[1] vs 2009: ▸ -28% at CNH ▸ -43% at Iveco ▸ -41% at FPT Industrial for small engines and transmissions ▸ -39% at FPT Industrial for large engines	▸ 2014: fino a -30% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) del consumo di energia per unità di produzione negli stabilimenti del Gruppo nel mondo ▸ 2014: fino a -35% vs 2009 (con obiettivi specifici per ciascun settore) delle emissioni di CO_2 per unità di produzione negli stabilimenti del Gruppo nel mondo ▸ 2013: sviluppo e diffusione di una campagna di sensibilizzazione sul risparmio energetico ▸ 2013: organizzazione di un evento sulle tematiche energetiche per accrescere la sensibilizzazione e il coinvolgimento dei dipendenti ▸ 2013: estensione dell'*Energy Challenge* a tutte le società del Gruppo ▸ 2013: studio di fattibilità per la conversione di uno stabilimento esistente in *green building*
	▸ Promozione della generazione e dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili	▲ 14% del consumo energetico totale (diretto e indiretto) del Gruppo ricavato da fonti rinnovabili	▸ 2013: 14% del consumo energetico totale (diretto e indiretto) del Gruppo da fonti rinnovabili, con obiettivi specifici per ciascun settore
	▸ Gestione proattiva dei rischi e delle opportunità derivanti dalle regolamentazioni attraverso il monitoraggio continuo delle normative in vigore e previste sull'*emissions trading* nei Paesi in cui opera il Gruppo (es. EU-ETS, CRC Energy Efficiency Scheme)	● Proseguita la partecipazione di uno stabilimento Iveco in Europa allo schema EU-ETS, per un consumo totale annuo di energia di circa 84.000 GJ ● Proseguita la partecipazione di uno stabilimento CNH nel Regno Unito al CRC Energy Efficiency Scheme ● Avviato lo sviluppo di specifiche misure di risparmio energetico (Evidence Pack) nell'ambito del CRC Energy Efficiency Scheme del Regno Unito ● Acquistate le quote per la compensazione delle emissioni di CO_2	▸ 2013: mantenimento della conformità alle normative sull'*emissions trading* nei Paesi in cui opera il Gruppo ▸ 2013: acquisto delle quote di emissione CRC e presentazione dell'Evidence Pack nell'ambito del CRC Energy Efficiency Scheme del Regno Unito

[1] *L'unità di produzione è il principale parametro di riferimento relativo ai volumi di produzione per ciascun settore: ore di produzione per CNH e Iveco; unità prodotte per FPT Industrial.*

Legenda

▲ Obiettivo superato
● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
▼ Obiettivo posticipato

LOGISTICA

CULTURA AMBIENTALE

Impegno: Ridurre l'impatto ambientale dei processi logistici[1]

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Definizione di un set di indicatori ambientali	● Definiti gli obiettivi di riduzione delle emissioni di CO_2 e dell'utilizzo di cartone per tutti i settori in Europa	▸ 2013: -1.710 tonnellate di emissioni complessive di CO_2 in Europa INBOUND ▸ 2013: -15 tonnellate di cartone complessivo utilizzato in Europa
		● Avviato a livello mondiale il monitoraggio delle emissioni di CO_2 generate dai trasporti (esclusi quelli aerei)	▸ 2013: monitoraggio delle emissioni di CO_2 generate dai trasporti aerei per CNH ▸ 2013: estensione del processo di monitoraggio delle emissioni di CO_2 a Iveco e FPT Industrial nel mondo ▸ 2014: definizione degli obiettivi delle emissioni di CO_2 per ciascun settore nel mondo INBOUND ▸ 2014: conclusione del processo di monitoraggio dell'utilizzo di cartone per tutti i settori nel mondo INBOUND ▸ 2015: definizione degli obiettivi di utilizzo del cartone per ciascun settore nel mondo
	▸ Incremento dei trasporti a ridotte emissioni	● Introdotte gradualmente clausole più restrittive nei contratti con le società di trasporto esterne	
		● Introdotta la versione aggiornata della clausola ecologica (almeno il 70% della flotta conforme allo standard Euro IV o superiore) nei contratti di nuova stipula: ▸ 82% per CNH ▸ 67% per Iveco ▸ 60% per FPT Industrial	▸ 2013: proseguimento della graduale introduzione della versione aggiornata della clausola ecologica (almeno il 70% della flotta conforme allo standard Euro IV o superiore) nei contratti con i fornitori di trasporto
CNH	▸ Impiego di soluzioni intermodali	▲ Attivata nel marzo 2012 la tratta ferroviaria Parma-Lecce, con una riduzione di CO_2 pari a di 793 tonnellate vs 2011	▸ 2013: -1.350 tonnellate di emissioni di CO_2 vs 2011 in seguito all'entrata a regime della tratta ferroviaria Parma-Lecce
		▲ -1.640 tonnellate di CO_2 vs 2011 emesse a livello globale con l'implementazione di soluzioni intermodali (Europa esclusa)	▸ 2013: -1.500 tonnellate di emissioni complessive di CO_2 nel mondo (Europa inclusa)
		INBOUND ▲ Implementato nel marzo 2012 il nuovo flusso intermodale per il trasporto di assali e trasmissioni dallo stabilimento di Modena a Basildon, Regno Unito, con una riduzione pari a 415 tonnellate vs 2011	
FPT Industrial			INBOUND ▸ 2013: -410 tonnellate di emissioni complessive di CO_2 in Europa
Gruppo Fiat Industrial	▸ Saturazione dei mezzi di trasporto	INBOUND ● 80% del valore dei trasporti in Europa per Iveco gestito secondo le modalità del Cambio Resa; progetto esteso agli stabilimenti Irisbus	
		INBOUND ● 25% del valore dei trasporti in Europa per FPT Industrial gestito secondo le modalità del Cambio Resa	INBOUND ▸ 2013: gestione di circa il 28% del valore dei trasporti in Europa per FPT Industrial secondo le modalità del Cambio Resa
CNH			▸ 2013: -1.500 tonnellate di emissioni complessive di CO_2 a livello globale

[1] Dove non specificato, risultati e obiettivi si riferiscono ai flussi inbound e outbound.

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Reduction in the use of packaging and protective materials	INBOUND ● Esteso il sistema SAP per la gestione del programma *World Material Flow* (WMF) per il monitoraggio e l'ottimizzazione delle attività di imballaggio a tutti gli stabilimenti WMF	INBOUND ▸ 2013: -1% vs 2012 del peso del cartone e legno usati nelle spedizioni dei container dall'Europa al Nord America e all'America Latina
Iveco		INBOUND ▲ -15% vs 2011 degli imballi di legno a perdere (da 12,7 a 10,8 kg/m^3) nelle spedizioni dall'Italia verso l'America Latina nell'ambito del programma WMF	INBOUND ▸ 2013: -5% vs 2012 degli imballi di legno a perdere (da 10,8 a 10,3 kg/m^3) nelle spedizioni dall'Italia verso l'America Latina nell'ambito del programma WMF

PROCESSI NON PRODUTTIVI

IMPATTO AMBIENTALE

Impegno: Migliorare gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Iveco e FPT Industrial	▸ Sviluppo di piani di mobilità per migliorare gli spostamenti casa-lavoro da e verso sedi selezionate, attraverso un maggiore uso di trasporto pubblico, car pooling, mobilità alternativa (bicicletta) e il miglioramento delle aree di ingresso e parcheggio	● Implementati i piani di mobilità per migliorare gli spostamenti casa-lavoro da e verso tutte le sedi Iveco in Italia: ▸ car pooling (per tutti gli stabilimenti in Italia) ▸ Easy go servizi di infomobilità via web ▸ Easy go servizi navetta (stabilimento di Torino, in condivisione con FPT Industrial), complementare al trasporto pubblico ● Distribuito un questionario a tutti i dipendenti degli stabilimenti FPT Industrial di Foggia e Pregnana Milanese e completata l'analisi dei dati raccolti: ▸ 35% il tasso di risposta globale ▸ oltre 29% i suggerimenti ricevuti	▸ 2013: implementazione continua dei piani di mobilità in tutte le sedi italiane di Iveco e FPT Industrial ▸ 2013: mappatura degli spostamenti casa-lavoro da e verso le principali sedi Iveco in Europa ▸ 2013: ampliamento della mappatura degli spostamenti casa-lavoro da e verso le sedi principali per coprire l'85% dei dipendenti FPT Industrial nel mondo
CNH		● Valutata l'efficacia delle iniziative implementate per migliorare gli spostamenti casa-lavoro da e verso la sede di Mirafiori (Torino) ● Distribuito un questionario a tutti i dipendenti dello stabilimento CNH di Modena e completata l'analisi dei dati raccolti: ▸ 77% il tasso di risposta globale ▸ 1.130 i questionari completati ● Implementato il progetto pilota di car pooling presso lo stabilimento CNH di Modena	▸ 2013: implementazione dei piani di mobilità per migliorare gli spostamenti casa-lavoro da e verso lo stabilimento CNH di Modena

Impegno: Ridurre i consumi energetici legati all'Information Communication Technology (ICT)

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Introduzione di nuovi hardware a minor impatto ambientale	▲ -198 MWh vs 2008 di energia consumata (circa 155 tonnellate di CO_2) in seguito all'introduzione di alimentatori ad alta efficienza ● 7.300 ulteriori videoterminali sostituiti con dispositivi a minor impatto ambientale (con certificazione EnergyStar ed EPEAT Silver/Gold)	▸ 2013: -195 MWh vs 2008 (circa 101 tonnellate di CO_2) in seguito all'introduzione di ulteriori alimentatori ad alta efficienza ▸ 2013: sostituzione di ulteriori 3.500 videoterminali con dispositivi a minor impatto ambientale (con certificazione EnergyStar ed EPEAT Silver/Gold) ▸ 2013: introduzione di requisiti di sostenibilità nelle gare d'appalto per nuove forniture e nelle rinegoziazioni contrattuali

Legenda

▲ Obiettivo superato
● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
▼ Obiettivo posticipato

Impegno: Promuovere la responsabilità ambientale della rete di vendita e delle officine autorizzate

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Iveco	▸ Utilizzo di materiali che garantiscano il risparmio energetico e una ridotta manutenzione delle strutture	▲ Proseguita l'iniziativa *New Dealer Identity* per promuovere l'utilizzo di materiali più ecocompatibili presso le sedi di ulteriori 55 concessionarie (per un totale di 140 dal 2009)	▸ 2013: ristrutturazione parziale delle sedi di ulteriori 40 concessionarie (per un totale di 180 nel periodo 2009-2013)

RISORSE UMANE

SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

Impegno: Valorizzare le competenze all'interno del Gruppo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Valutazione dei dipendenti attraverso la mappatura della performance e della leadership	● 17.205 dipendenti valutati (100% dei dirigenti e dei professional e 40% degli impiegati)	▸ 2013: proseguimento della valutazione del 100% dei dirigenti e professional e incremento della percentuale degli impiegati fino al 45% del totale

Impegno: Gestire i piani di successione e gli spostamenti infragruppo del personale

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Proseguimento del programma *Talent Review*	● Discussi i Piani di Successione per le 25 posizioni chiave all'interno di Fiat Industrial. Valutate circa 120 persone - inclusi 60 talenti meno noti ritenuti potenziali leader per il futuro	▸ 2013: proseguimento del programma *Talent Review*

FORMAZIONE E GESTIONE DELLA CONOSCENZA

Impegno: Sviluppare una cultura di Gruppo orientata al cambiamento continuo

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Ridefinizione del modello e del processo di gestione della formazione per consentire una maggiore efficacia e flessibilità ai bisogni formativi strategici e tattici, secondo le fluttuazioni del contesto economico	▼ Obiettivo posticipato al 2013	▸ 2013: applicazione del modello di formazione in funzione della nuova organizzazione e identità aziendale

Impegno: Promuovere la cultura della sostenibilità e ampliare la conoscenza del Gruppo tra i dipendenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Erogazione di formazione on line sulla sostenibilità	● Erogato a 3.956 persone il corso di formazione sulla sostenibilità	▸ 2013: proseguimento del corso di formazione sulla sostenibilità
	▸ Erogazione di formazione on line sulla Corporate Governance	▼ Obiettivo posticipato al 2013	▸ 2013: revisione del corso di formazione e successiva erogazione, in coerenza con il nuovo modello di Corporate Governance

ATTRAZIONE, FIDELIZZAZIONE E COINVOLGIMENTO DEI DIPENDENTI

Impegno: Rilevare il livello di soddisfazione, i fabbisogni e le richieste dei dipendenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Conduzione di analisi di clima con scadenze regolari	● Oltre 3.000 persone coinvolte nell'indagine in America Latina	▸ 2015: monitoraggio continuo, estensione dell'indagine alle aree più significative identificate dopo la riorganizzazione

Impegno: Attrarre e trattenere i migliori talenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Implementazione di un piano di incentivazione a lungo termine collegato a obiettivi di performance	▼ Obiettivo posticipato al 2013	▸ 2013: definizione e implementazione di piani di incentivazione a lungo termine legati alle performance per i talenti chiave di ciascuna società (esclusi i dipendenti di CNH)

Impegno: Promuovere il miglioramento continuo attraverso la partecipazione e il contributo diretto dei dipendenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Incoraggiamento dei dipendenti a proporre miglioramenti	● Ricevute in media 10 proposte di miglioramento per persona negli stabilimenti	▸ 2013: proseguimento della raccolta delle proposte dei dipendenti ▸ 2013: raccolta di proposte che si concretizzano in progetti negli stabilimenti del Gruppo ▸ 2013: monitoraggio della riduzione dei costi derivante dai progetti implementati in seguito alle proposte dei dipendenti

PARI OPPORTUNITÀ

Impegno: Valorizzare il percorso professionale interno

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Sviluppo del programma interno *Job Posting* per impiegati e professional	● Programma esteso e consolidato nel mondo: 2.462 posizioni offerte e 4.747 candidature ricevute	▸ 2014: riavvio del programma *Nota: programma sospeso nel 2013 a causa della riorganizzazione del Gruppo*

Impegno: Promuovere la diversità e le pratiche di non discriminazione

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Progettazione di un corso atto a promuovere un ambiente di lavoro ispirato ai più alti princìpi e ai diritti fondamentali sul lavoro	● Circa 8.000 dipendenti (di cui 445 professional) formati nel 2012	▸ 2013: erogazione del corso a tutti i professional nel mondo, compresi i professional neo assunti
	▸ Monitoraggio a livello globale dell'applicazione dei princìpi di pari opportunità su: livelli retributivi, revisione annuale delle retribuzioni, valutazione delle performance e della leadership e avanzamenti di carriera	● Analizzati i risultati del processo di monitoraggio dei dirigenti e dei professional nel mondo e implementate azioni correttive laddove necessarie ● Informate le società esterne di selezione del personale sul ruolo di *Equal Opportunity Employer* (EOE) del Gruppo. Monitorati i processi di assunzione regionali/nazionali per garantire il ruolo di EOE del Gruppo	▸ 2013: ridefinizione e proseguimento secondo la nuova struttura organizzativa
	▸ Promozione di opportunità di lavoro per le categorie poco rappresentate	● +6,5% di dipendenti di genere femminile vs 2011 e +42% di lavoratori diversamente abili in Brasile	▸ 2013: aumento continuo del numero di candidati appartenenti a categorie poco rappresentate assunti per area geografica, in conformità ai requisiti e vincoli locali

Legenda

- ▲ Obiettivo superato
- ● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- ◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
- ▼ Obiettivo posticipato

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Impegno: Continuare il processo di certificazione esterna e interna del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Estensione delle certificazioni secondo lo standard OHSAS 18001	● Ottenuta la certificazione OHSAS 18001 per 56 stabilimenti, per un totale di circa 46.000 dipendenti[1]	▸ 2013: estensione della certificazione OHSAS 18001 ad altri siti non produttivi ▸ 2014: estensione della certificazione OHSAS 18001 ai principali stabilimenti in joint venture esistenti al 2011 (partecipazione minima del 50%)
	▸ Audit delle procedure di gestione della sicurezza negli stabilimenti	▲ +47% di audit interni effettuati vs 2011: ▸ 565 audit interni e 106 audit di terza parte ▸ circa 49.000 dipendenti interessati da audit di terza parte ▸ circa 48.500 dipendenti interessati da audit interni	▸ 2013: +5% di audit interni vs 2012

Impegno: Promuovere la cultura della salute e sicurezza sul luogo di lavoro

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Sviluppo e implementazione di un progetto di formazione di Gruppo sulla salute e la sicurezza		▸ 2013: lancio della nuova piattaforma di formazione e informazione sulla salute e la sicurezza all'interno del Gruppo in Italia, in conformità ai requisiti dell'Organismo Paritetico Health and Safety
	▸ Definizione e progressiva implementazione di standard formativi e strumenti informativi per gli specialisti della salute e della sicurezza all'interno del Gruppo	● Estesi gli standard formativi e gli strumenti informativi agli specialisti della salute e della sicurezza del Gruppo in Europa	▸ 2013: estensione degli standard formativi e degli strumenti informativi agli specialisti della salute e della sicurezza in altri Paesi extraeuropei
	▸ Sviluppo e implementazione del progetto *Top Ten Safety*: dieci iniziative chiave per la salute e la sicurezza	● Esteso il progetto *Top Ten Safety* a tutti gli stabilimenti nel mondo esistenti al 2010 (circa 47.800 dipendenti coinvolti)	▸ 2013: ampliamento delle linee guida sulla sicurezza da *Top 10 a Top 15*
	▸ Erogazione di un corso on line per gli impiegati sulla sicurezza nei luoghi di lavoro (ergonomia del posto di lavoro, comportamenti in caso di emergenza, pericoli elettrici, rischi da sforzo, uso corretto dei videoterminali)	● Coinvolti circa 8.000 partecipanti nelle aree di produzione ● Materiali didattici tradotti e adattati in base a requisiti locali in: Francia, Germania, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Repubblica Ceca, Spagna	▸ 2013: mappatura della popolazione coinvolta in aree non produttive nella regione EMEA, in conformità ai requisiti e vincoli locali ▸ 2013: erogazione del corso on line ai dirigenti, professional e impiegati in Europa

[1] Inoltre nello stabilimento Iveco a La Victoria (Venezuela) è in fase di completamento il processo di certificazione.

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Impegno: Favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Promozione di iniziative per la conciliazione tra vita privata e lavoro	● Promosse varie attività a livello regionale: ▸ Plava/Mirafiori (Torino) - Asilo nido per i figli dei dipendenti, di età compresa tra i 3 mesi e 3 anni ▸ CNH (Nord America) - Assistenza telefonica 24 ore/7 giorni alla settimana per rispondere ai problemi di salute quotidiana ▸ CNH (Regno Unito) - Palestra in loco aperta nelle ore diurne ▸ Iveco (Repubblica Ceca) - Servizi di fisioterapia pagati per dipendenti senior (vedere anche pagina 191)	▸ 2013: continued implementation of work-life balance initiatives by region
		● Implementati programmi di lavoro flessibile per area geografica; 7% dei dipendenti a livello di Gruppo ha usufruito di congedi superiori a tre giorni per cure ai propri familiari; avviato nel 2012 un progetto pilota sul telelavoro nella sede Iveco di Torino	▸ 2013: proseguimento dell'implementazione di programmi di lavoro flessibile per area geografica (lavoro da casa e altre soluzioni flessibili per facilitare l'assistenza agli anziani e la gestione familiare)
CNH	▸ Sostegno al volontariato durante l'orario lavorativo	● *Habitat for humanity:* circa trecento ore di lavoro dedicate da 75 dipendenti per la realizzazione di due nuovi progetti	▸ 2013: proseguimento dell'implementazione di programmi aziendali di volontariato per area geografica
		● Organizzati, durante l'orario di lavoro, incontri tra volontari per organizzare attività/iniziative a favore di organizzazioni non profit, presso lo stabilimento di Curitiba (Brasile)	▸ 2013: trasformazione del progetto pilota in progetto continuativo
Iveco		● 455 ore di formazione erogate a 65 educatori interni volontari aderenti al *Programa Formare* ▲ 6.680 ore di formazione erogate a 20 giovani bisognosi dai volontari interni aderenti al *Programa Formare*	▸ 2013: proseguimento del *Programa Formare*. Erogazione di 474 ore di formazione a 20 giovani

Impegno: Promuovere il benessere dei dipendenti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Distribuzione di informazioni e offerta di supporto medico ai dipendenti per prevenire la diffusione delle malattie infettive e promuovere l'igiene personale	● Proseguita la campagna informativa e l'offerta di supporto medico per prevenire la diffusione dei virus dell'influenza; somministrati 5.779 vaccini	▸ 2013: proseguimento della distribuzione di informazioni e dell'offerta di supporto medico ai dipendenti per prevenire la diffusione del virus dell'influenza
		● Proseguita in America Latina la campagna informativa sull'infezione da HIV/AIDS, con il coinvolgimento di 5.670 dipendenti	▸ 2013: proseguimento in America Latina della campagna informativa sull'infezione da HIV/AIDS
	▸ Distribuzione di informazioni ai dipendenti sulla salute in generale, nonché sui danni correlati al fumo e sul diabete, attraverso campagne mirate	● Estesa la sezione *Tips on Health* ai siti intranet di Gruppo nel mondo nelle seguenti lingue: italiano, inglese, francese, tedesco, spagnolo, portoghese, ceco, polacco, olandese, cinese e hindi	▸ 2013: pubblicazione di una seconda serie di *Tips on Health*
		● Condotta la campagna *Health Factory* nello stabilimento Iveco di Brescia, con il coinvolgimento di 6.800 dipendenti nel periodo 2011-2012	▸ 2013: proseguimento della campagna *Health Factory*
			▸ 2013: avvio della campagna *Smoking Cessation* in alcuni siti del Gruppo in Italia
			▸ 2014: estensione a livello mondiale della campagna *Smoking Cessation* ai siti in cui il tabagismo è maggiormente diffuso, secondo quanto riportato dagli studi della World Health Organization

Legenda
- ▲ Obiettivo superato
- ● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- ◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
- ▼ Obiettivo posticipato

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Promozione del benessere dei dipendenti attraverso programmi finalizzati a: ▸ diffondere una cultura della salute ▸ incoraggiare le persone a seguire uno stile di vita sano (anche attraverso incentivi economici) ▸ ridurre il livello di rischio per la salute da livello medio e alto a livello basso ▸ creare un ambiente di lavoro che promuova comportamenti salutari e il coinvolgimento dei dipendenti ▸ monitorare i costi associati a una scarsa attenzione alla salute	● Proseguito nel 2012 il programma *The Picture of Health* a beneficio di circa 8.000 dipendenti negli Stati Uniti	▸ 2013: proseguimento del programma *The Picture of Health*
	▸ Realizzazione e diffusione di linee guida contenenti l'impegno del Gruppo per il benessere dei dipendenti	● Implementati vari programmi benessere per area geografica (vedere anche pagine 188-190) ▼ Obiettivo posticipato al 2013	▸ 2013: adeguamento del programma alla nuova struttura organizzativa e proseguimento ▸ 2013: realizzazione e diffusione di linee guida per il benessere dei dipendenti

Impegno: Facilitare l'accesso ai migliori servizi sanitari

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Costituzione in Italia di un fondo sanitario integrativo (FASIFIAT) per operai e impiegati del Gruppo come previsto dagli accordi stipulati tra il Gruppo e le Organizzazioni Sindacali	● FASIFIAT sottoscritto da circa 6.500 operai e impiegati in Italia e rispettivi familiari	▸ 2013: conclusione della configurazione del nuovo Fondo FASIF, in cui confluiscono i servizi di FASIFIAT e FASIQ (il fondo per i professional), ed estensione della tutela dell'assistenza sanitaria di base con l'inclusione di un piano di assistenza a lungo termine per tutti i dipendenti pagato dalle Società

RETE DI VENDITA E DI ASSISTENZA

FORMAZIONE

Impegno: Migliorare le competenze della rete di vendita e trasferire ai clienti la conoscenza dei contenuti ambientali e di sicurezza dei prodotti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Progettazione ed erogazione di corsi di formazione specifica che valorizzino le migliori pratiche in ogni settore ed esplorino possibili sinergie	● 274.800 ore di formazione erogate ai venditori di CNH nel mondo ● Rafforzata l'area training in America Latina con 5 nuove persone dedicate all'attività di formazione sui venditori	▸ 2013: erogazione dello stesso numero di ore di formazione del 2012 ▸ 2013: consolidamento dell'area training in America Latina
Iveco		● 46.552 ore di formazione erogate ai venditori Iveco nel mondo ● 666 addetti alle vendite coinvolti in corsi di formazione sullo Stralis Hi-Way e sul nuovo Trakker	▸ 2013: erogazione dello stesso numero di ore di formazione del 2012 ▸ 2013: introduzione di nuovi corsi di formazione sui prodotti lanciati nel corso dell'anno

Impegno: Migliorare le competenze dei tecnici della rete nella diagnosi, riparazione e manutenzione dei motori

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Progettazione ed erogazione di corsi di formazione specifica che valorizzino le migliori pratiche in ogni settore ed esplorino possibili sinergie	● 132.000 ore di formazione erogate ai tecnici di CNH nel mondo (+12% vs 2011)	▸ 2013: erogazione dello stesso numero di ore di formazione del 2012
Iveco		● 107.432 ore di formazione erogate ai tecnici di Iveco nel mondo ● 1.542 tecnici coinvolti in corsi di formazione su sistemi veicolari e principali componenti (Stralis Hi-Way e nuovo Trakker)	▸ 2013: erogazione dello stesso numero di ore di formazione del 2012 ▸ 2013: introduzione di nuovi corsi di formazione su sistemi veicolari e principali componenti lanciati nel corso dell'anno

Impegno: Promuovere soluzioni formative decentralizzate

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Offerta di soluzioni formative on line e maggiore facilità di accesso alla formazione interattiva per il personale delle concessionarie	● 195.000 ore di formazione on line erogate al personale di vendita e post vendita di CNH (118.000 ore erogate al personale di assistenza)	▸ 2013: + 15% di ore di formazione on line vs 2012
CNH e Iveco		● Diffusa progressivamente la piattaforma aggiornata del *Learning Management System*	▸ 2013: (CNH) implementazione della piattaforma, migrazione della banca dati ed estensione alle concessionarie, da completare entro la fine dell'anno ▸ 2013: (Iveco) proseguimento dello sviluppo del *Learning Management System* come da programma

Impegno: Promuovere uno stile di guida ecologico e sicuro

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Progettazione ed erogazione di corsi di formazione specifica rivolti agli autisti delle flotte, ai demo driver delle concessionarie di veicoli industriali e agli operatori delle macchine per l'agricoltura e per le costruzioni	● Erogata la formazione sull'uso sicuro dei macchinari: 10.000 ore agli operatori di macchine per le costruzioni, 19.000 ore agli operatori di macchine per l'agricoltura	▸ 2013: erogazione dello stesso numero di ore di formazione del 2012
Iveco		● Erogata la formazione agli autisti delle flotte e ai demo driver in Italia, Germania, Spagna, Francia, Regno Unito, Bulgaria, Russia, Serbia e Lituania	▸ 2014: estensione del progetto *Iveco Driver Training*

CLIENTI

CUSTOMER EXPERIENCE

Impegno: Migliorare le relazioni e la soddisfazione del cliente

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Aumento dei canali di contatto per facilitare l'accesso ai clienti	● Implementati nuovi canali di contatto attraverso l'analisi delle preferenze dei clienti e dei fattori d'impatto del servizio, soprattutto in relazione ai social media ◐ Avviata l'implementazione del servizio di *Customer Experience* in Brasile	▸ 2013: completamento dell'implementazione del servizio di *Customer Experience* in Brasile
Iveco		● Progetto *Innovation Club* incluso come attività standard nei processi di feedback dei clienti	
CNH	▸ Estensione dei servizi di informazione, gestione dei reclami e soccorso stradale a una gamma più ampia di clienti	● Estesi in Argentina i servizi per le macchine per l'agricoltura	

Legenda

▲ Obiettivo superato

● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano

◐ Obiettivo parzialmente raggiunto

▼ Obiettivo posticipato

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Sviluppo di interventi volti a migliorare la qualità del servizio, la comunicazione e il monitoraggio della soddisfazione e del feedback dei clienti	● Sviluppato un piano per il monitoraggio dei risultati e la valutazione della qualità per valorizzare gli input dei clienti ● Completate le istruzioni di lavoro per il call center in Nord America ● Implementato il progetto pilota *Customer Satisfaction Index* in Nord America per le concessionarie di Case IH	
Iveco		◐ Sviluppato il software *Mobile Assistance Non-Stop* (*ANS Mobile*) per Blackberry e Android. Testato sul campo in seguito a uno specifico workshop condotto in Paesi dell'Europa occidentale (perimetro diverso rispetto all'obiettivo per il 2012)	▸ 2013: estensione del software *ANS Mobile* ai dispositivi smartphone in oltre il 50% dei punti di assistenza in Europa occidentale; miglioramento della soddisfazione dei clienti attraverso una maggiore efficienza in termini di tempistica del supporto tecnico e di feedback sullo stato delle riparazioni ▸ 2013: supporto tecnico in caso di guasto al veicolo garantito in meno di 70 minuti in almeno il 75% dei casi (nei principali mercati)
Iveco	▸ Perfezionamento delle competenze dei tecnici della rete di assistenza per raggiungere nuovi livelli di eccellenza nel servizio *Assistance Non-Stop*	▲ Oltre 10.000 ore di formazione erogate ai tecnici della rete di assistenza nei principali mercati	
CNH	▸ Sviluppo di strumenti avanzati via web e tramite tecnologia *Interactive Voice Response* utilizzabili direttamente dai clienti per accedere più facilmente alle informazioni e risorse di CNH		▸ 2013: allineamento dei contenuti web del marchio con le richieste più frequenti dei clienti per agevolare e migliorare l'acquisizione delle informazioni
	▸ Sviluppo di nuove procedure operative volte a migliorare la qualità del servizio, la velocità di risoluzione dei problemi e la comunicazione		▸ 2013: allineamento dei processi di contatto con il cliente in tutti i mercati europei, con particolare attenzione alla risoluzione dei problemi alla prima chiamata
	▸ Ottimizzazione dell'uso delle risorse per migliorare l'erogazione dei servizi nell'ambito delle campagne di *Product Improvement* attraverso la funzione Best Service		▸ 2013: realizzazione di progetti pilota in varie aree geografiche per garantire maggiore velocità di erogazione dei programmi di aggiornamento dei prodotti e monitoraggio sistematico delle percentuali di completamento
	▸ Revisione dei metodi di indagine sui clienti per migliorare l'affidabilità dei risultati, il livello di apprendimento e le migliori pratiche per la crescita dei risultati operativi		▸ 2013: revisione della metodologia di indagine per implementare procedure di audit e migliorare il monitoraggio della soddisfazione e del feedback dei clienti

Impegno: Supportare ed educare gli utilizzatori sull'uso corretto dei prodotti

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Erogazione di supporto tecnico agli utilizzatori, di persona e via web, 24 ore su 24, 365 giorni l'anno	● Progettata ed erogata la formazione ai clienti su prodotti per l'agricoltura di precisione	▸ 2013: lancio di un'applicazione dedicata per assistere i clienti fruitori di prodotti per l'agricoltura di precisione

Impegno: Assicurare pratiche di comunicazione responsabile

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Iveco	▸ Formulazione di una nuova Carta dell'Etica nella comunicazione pubblicitaria per promuovere una comunicazione responsabile nel mondo	● Formulata e approvata la Carta dell'Etica nella comunicazione pubblicitaria	

FORNITORI

SOSTENIBILITÀ NELLA CATENA DI FORNITURA

Impegno: Promuovere la cultura della sostenibilità tra i dipendenti che interagiscono con i fornitori

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Fiat Group Purchasing (FGP)[1]	▸ Erogazione di formazione on line su Corporate Governance e sostenibilità	◐ Erogata la formazione ai Supplier Quality Engineer e buyer in Polonia, Turchia, Brasile, Cina e India	
	▸ Inclusione di obiettivi ambientali e sociali nel sistema di remunerazione variabile	● Proseguita l'inclusione di obiettivi ambientali e sociali (implementazione di audit di sostenibilità e gestione di ulteriori questionari di autovalutazione per fornitori selezionati) nel sistema di remunerazione variabile dei Supplier Quality Engineer (SQE) manager e dei loro collaboratori	▸ 2013: proseguimento dell'applicazione di obiettivi ambientali e sociali al sistema di remunerazione variabile per gli SQE manager e rispettivi collaboratori

Impegno: Promuovere la responsabilità sociale e ambientale dei fornitori

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Fiat Group Purchasing (FGP)[1]	▸ Formulazione e diffusione di specifiche Linee Guida di sostenibilità per i Fornitori	● Introdotte le clausole sul rispetto delle Linee Guida di sostenibilità nei nuovi contratti d'acquisto di FGP	▸ 2013: proseguimento dell'introduzione di clausole sul rispetto delle Linee Guida di sostenibilità nei nuovi contratti d'acquisto di FGP
	▸ Introduzione di indicatori di performance ambientale e sociale nel processo di valutazione dei fornitori	● Introdotto un sistema di rating della sostenibilità dei fornitori, determinante per l'assegnazione di nuovi contratti ai fornitori di Fiat Industrial	
	▸ Distribuzione a fornitori selezionati di un questionario di autovalutazione della performance ambientale e sociale	● Migliorato il questionario di autovalutazione tramite l'introduzione della sezione logistica per l'ambiente ● 30 questionari compilati e restituiti dai fornitori (pari a circa il 2,14% del fatturato d'acquisto)	▸ 2013: miglioramento del questionario di autovalutazione e gestione dello stesso tramite una parte terza ▸ 2013: proseguimento della distribuzione e analisi dei questionari
	▸ Elaborazione di una mappa del rischio della catena di fornitura per l'identificazione dei fornitori da sottoporre ad audit	● Consolidata la mappa del rischio	▸ 2014: sviluppo di una mappa del rischio di secondo livello per identificare e stabilire l'ordine di priorità dei rischi economici, ambientali e sociali
Fiat Group Purchasing (FGP)[1] e Fiat Industrial	▸ Aumento della sensibilità sulle problematiche relative alle risorse idriche, attraverso l'identificazione e la valutazione dell'esposizione ai rischi associati all'uso delle acque all'interno della catena di fornitura		▸ 2013: monitoraggio delle pratiche di gestione delle risorse idriche nella catena di fornitura con l'introduzione di domande mirate nel questionario di autovalutazione ▸ 2014: avvio della collaborazione con una selezione di fornitori tier 1 per lo sviluppo di una strategia di gestione delle acque
Fiat Group Purchasing (FGP)[1]	▸ Svolgimento di audit ambientali e sociali presso fornitori nel mondo	● Eseguiti 10 audit presso fornitori in Cina e in India da Supplier Quality Engineer (SQE) interni ● Eseguiti 35 audit da SQE interni e 16 audit da ente terzo presso fornitori di particolare rilevanza ● Sviluppato un modello di piano d'azione standard per le attività di follow-up degli audit	▸ 2013: svolgimento di 45 audit da SQE interni e di 17 audit da ente terzo, inclusi Cina e India
Fiat Group Purchasing (FGP)[1] e CNH	▸ Sviluppo di azioni finalizzate a garantire che la catena di fornitura non sia coinvolta nel commercio di minerali estratti in zone di conflitto armato	● Sviluppato un modello per i fornitori per segnalare l'origine di determinati minerali potenzialmente provenienti da aree geografiche interessate da conflitti armati	▸ 2013: identificazione dei fornitori idonei e distribuzione del modello standard per la segnalazione dei minerali provenienti da aree geografiche interessate da conflitti armati

[1] Società del Gruppo Fiat che svolge attività di acquisto anche per il Gruppo Fiat Industrial.

Legenda

- ▲ Obiettivo superato
- ● Obiettivo raggiunto o in linea con il piano
- ◐ Obiettivo parzialmente raggiunto
- ▼ Obiettivo posticipato

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Fiat Group Purchasing (FGP)[1]	▸ Miglioramento della sensibilità sul tema della sostenibilità tra i fornitori	● Erogato un corso on line a 1.686 dipendenti dei fornitori di Fiat Industrial	▸ 2013: erogazione di un corso per la promozione di condizioni di lavoro responsabili a fornitori tier 2 di un numero selezionato di fornitori tier 1 ▸ 2013: ampliamento dei corsi di formazione sulla sostenibilità e di altre opportunità didattiche per i fornitori ▸ 2013: riconoscimento dei risultati di eccellenza ottenuti all'interno della catena di fornitura nel miglioramento delle performance in termini di responsabilità sociale e ambientale ▸ 2013: coinvolgimento di 45 fornitori selezionati nell'indagine *Carbon Disclosure Project Supply Chain*
Fiat Group Purchasing (FGP)[1] e Fiat Industrial	▸ Promozione del programma *World Class Manufacturing* (WCM) all'interno della catena di fornitura	◐ Coinvolti nel programma WCM complessivamente 68 stabilimenti di fornitori	▸ 2013: coinvolgimento nel programma WCM di complessivi 98 stabilimenti di fornitori
	▸ Revisione dei fornitori diretti di materie prime certificati ed estensione della certificazione ISO 14001	● Avviata la mappatura dei fornitori certificati secondo la norma ISO 14001 ● Avviata una campagna di sensibilizzazione	▸ 2013: completamento della mappatura dei fornitori certificati secondo la norma ISO 14001 e identificazione dei KPI per il monitoraggio periodico

COMUNITÀ LOCALI

SUPPORTO ALLE COMUNITÀ LOCALI

Impegno: Promuovere lo sviluppo sociale ed economico delle comunità

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
CNH	▸ Supporto al progetto *Habitat for Humanity* per fornire alloggi alle famiglie bisognose	● Raccolti oltre 300.000 euro (dal 2007) dai dipendenti e dalle concessionarie di Case Construction Equipment. Nel 2012 donate circa 300 ore da 75 dipendenti per la costruzione di abitazioni destinate alle famiglie disagiate	▸ 2013: proseguimento del supporto al progetto *Habitat for Humanity*
	▸ Supporto al progetto *United Way* per il miglioramento delle condizioni di salute, dell'istruzione e della stabilità finanziaria delle comunità più in difficoltà	● Raccolti oltre 1,2 milioni di euro	▸ 2013: proseguimento del supporto al progetto *United Way*
	▸ Supporto a cinque iniziative del progetto *Plantar & Construir* in favore dello sviluppo sostenibile in Brasile		▸ supporto al progetto *Plantar & Construir*
Iveco	▸ Supporto al progetto *Transaid* per aiutare nella gestione della logistica le cooperative africane coinvolte in attività commerciali	● Raccolti 7.400 euro per il progetto *Transaid* attraverso una lotteria organizzata in occasione del *Transport News Rewards Breakfast Event* ◐ Erogate 160 ore di formazione *Train the Trainer*	▸ 2013: proseguimento del supporto finanziario al progetto ▸ 2013: erogazione di 2.160 ore di formazione a 270 autisti, per un totale di 4 giorni e 2 ore di guida al giorno ciascuno
FPT Industrial	▸ Supporto a iniziative volte ad aiutare le persone diversamente abili a sperimentare la vita sul mare		▸ 2013: consegna dei motopropulsori e fornitura di servizi di assistenza

[1] *Società del Gruppo Fiat che svolge attività di acquisto anche per il Gruppo Fiat Industrial.*

Impegno: Supportare le popolazioni colpite da catastrofi naturali

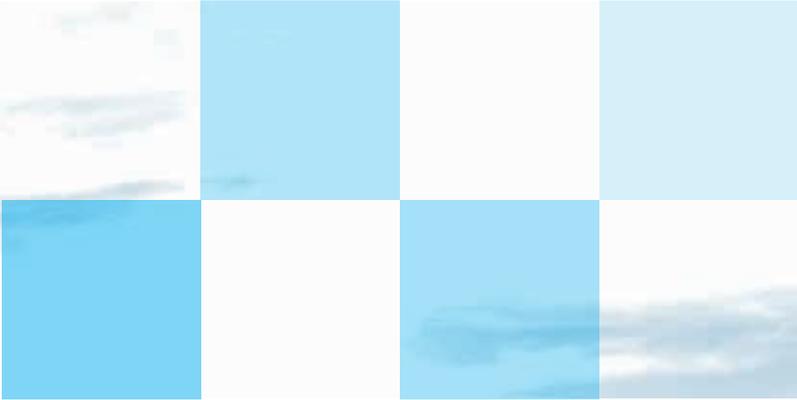
	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Gruppo Fiat Industrial	▸ Offerta di supporto tecnico, economico e umanitario alle popolazioni colpite da catastrofi naturali	● Donati 125.000 euro alle vittime del terremoto in Emilia Romagna ● Forniti macchinari, operatori e servizi di assistenza ai residenti delle zone dell'Emilia Romagna colpite dal terremoto	▸ 2013: proseguimento del sostegno finanziario ad associazioni benefiche di assistenza alle popolazioni colpite da catastrofi naturali

FORMAZIONE DEI GIOVANI

Impegno: Sostenere lo sviluppo professionale dei giovani

	Azioni	Risultati 2012	Obiettivi
Iveco	▸ Sostegno a *TechPro² Iveco*, programma di formazione tecnica sui veicoli industriali sviluppato in collaborazione con gli Istituti Salesiani	▲ Avviato il progetto a Belém (Brasile): ▸ 66.000 euro di materiali e supporto forniti all'Istituto Salesiano di Belém ▸ 20 giovani selezionati ▸ 56 ore di formazione *Train the Trainer* erogate ▲ Erogate 40 ore di formazione a 10 insegnanti Salesiani attraverso il programma *Train the Trainer*, al fine di erogare 1.050 ore di formazione a 90 studenti	▸ 2013: formazione di 20 giovani ▸ erogazione di 800 ore di formazione ai giovani ▸ erogazione di 184 ore di formazione *Train the Trainer* ▸ 2013: intensificazione delle attività di comunicazione tra le sedi *TechPro²* e la rete post vendita autorizzata per promuovere le opportunità di apprendistato
	▸ Supporto alle Scuole Tecniche Don Bosco de Il Cairo (Egitto) per lo sviluppo di competenze tecniche e meccaniche nel settore automotive	▲ Formati docenti in loco e fornite apparecchiature tecniche e materiale didattico	▸ 2013: proseguimento del supporto al progetto in base alla situazione politica locale

DIMENSIONE ECONOMICA

50 Corporate governance
68 Governance della sostenibilità
72 Gestione dell'innovazione
78 Indici, rating e investitori

CORPORATE GOVERNANCE

Fiat Industrial ritiene che solo con un solido modello di governance sia possibile gestire gli interessi di tutti i propri stakeholder. I pilastri sui quali fonda il proprio modello di governo societario sono l'adeguamento continuo alle migliori pratiche internazionali, un articolato Codice di Condotta con le linee guida che ne derivano, e un avanzato sistema di gestione dei rischi.

Nel corso del 2012, secondo esercizio di piena operatività, Fiat Industrial ha consolidato il modello di Corporate Governance del quale si era già dotata alla fine del 2010 prima di concludere il progetto strategico di separazione delle attività relative alle Macchine per l'Agricoltura e per le Costruzioni (settore CNH), ai Veicoli Industriali (Iveco) e alla parte Industrial & Marine del settore FPT Powertrain Technologies (settore FPT Industrial) dalle attività relative ai business delle Automobili e dei relativi Componenti e Sistemi di Produzione del Gruppo Fiat, provvedendo peraltro agli opportuni aggiornamenti in considerazione della specificità dei business e delle caratteristiche del nuovo Gruppo. Il modello include i relativi strumenti attuativi e il sistema di controllo interno, in grado di assicurare non solo la conformità con il sistema normativo e regolamentare italiano, ma anche il sostanziale adeguamento alle migliori pratiche adottate a livello internazionale da gruppi di dimensioni comparabili, mutuando i processi e i sistemi già operanti nel Gruppo Fiat. Il sistema di Corporate Governance comprende i seguenti documenti:

- Codice di Condotta e rispettive Linee Guida:
  - Linee Guida per Salute e Sicurezza
  - Linee Guida Ambientali
  - Linee Guida di sostenibilità per i Fornitori
  - Linee Guida sul Rispetto dei Diritti Umani
  - Linee Guida sulla Gestione del Capitale Umano
  - Linee Guida Etica nel business e Anti-corruzione
  - Linee Guida sul Conflitto d'interesse
  - Linee Guida sulla Privacy
  - Linee Guida sull'Utilizzo di apparecchiature ICT
  - Linee Guida per gli Investimenti nelle Comunità Locali
  - Green Logistics Principles
- modello di compliance, come indicato dal D. Lgs. 231/2001 e relative linee guida;
- linee guida per le operazioni significative e con parti correlate;
- linee d'indirizzo per il Sistema di Controllo Interno;
- procedura per la gestione delle denunce;
- procedura per la gestione interna e la divulgazione all'esterno delle informazioni riservate;
- procedura per l'identificazione dei dirigenti soggetti alla disciplina dell'internal dealing;
- regolamento di assemblea.

Il Consiglio di Amministrazione, nominato dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2012, riflette per composizione e genere, le migliori pratiche a livello internazionale nonché le raccomandazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione nella relazione appositamente predisposta, formulate anche sulla base delle indicazioni fornite dal Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità. In particolare si sottolinea che:

- per favorire l'efficace funzionamento del Consiglio di Amministrazione e dei suoi Comitati è stato ampliato il numero degli amministratori portandolo a 11;
- per valutare l'indipendenza degli Amministratori, il Consiglio di Amministrazione ha stabilito caratteristiche più restrittive rispetto a quanto richiesto dalla normativa vigente;
- con riferimento al precedente mandato, si è incrementata la percentuale degli amministratori indipendenti rispetto al totale degli amministratori (in termini assoluti 8 amministratori su 11);

73% membri indipendenti
nel Consiglio di Amministrazione

GRI-G3.1 >
4.1
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 28-29

- le liste presentate all'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2012 hanno recepito le raccomandazioni del Consiglio di Amministrazione rispetto alla diversità di genere, anticipando i tempi definiti dal disposto normativo emanato in materia (L. 12 luglio 2011 n. 120). L'attuale Consiglio di Amministrazione risulta pertanto composto da nove amministratori uomini e da due amministratori donna.
- è stata ridotta la complessità della struttura del capitale, con vantaggi anche per la governance della Società, attraverso la conversione obbligatoria di tutte le azioni privilegiate e di risparmio in azioni ordinarie. L'operazione, proposta dal Consiglio d'Amministrazione e approvata dall'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2012, è stata eseguita nel maggio 2012.

In coerenza con la nuova composizione, il Consiglio di Amministrazione ha ridefinito anche la struttura dei Comitati. Considerato il ruolo chiave dei Comitati nel consentire al Consiglio di Amministrazione di adottare le proprie deliberazioni alla luce di un più completo approfondimento di tutti i fatti più rilevanti dall'aprile 2012, sono state suddivise le funzioni del Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità con l'istituzione di due diversi Comitati: il Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità e il Comitato Remunerazioni.

GRI-G3.1
4.1, LA13
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28-29
Glossario
Piano di Stock Grant

Sulla base delle indicazioni predisposte dal Comitato di Controllo Interno e dal Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità, il Consiglio di Amministrazione ha provveduto ad aggiornare alcuni aspetti di controllo interno, che compongono la struttura di governance della società, per allinearla ai nuovi requisiti previsti dalla versione aggiornata del Codice di Autodisciplina. In particolare, si è provveduto a rinominare il Comitato di Controllo Interno in Comitato Controllo e Rischi e a modificare il Regolamento del Comitato evidenziando come la supervisione sulla gestione del rischio sia al centro delle proprie attività. Inoltre è stata approvata la versione aggiornata delle Linee Guida per il Sistema di Controllo Interno e del Risk Management, per allinearle alle novità introdotte dal nuovo Codice di Autodisciplina nella definizione della propensione al rischio da parte del Gruppo.

Ad oggi quindi il Consiglio di Amministrazione si avvale del supporto di tre Comitati:

- Il Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità;
- Il Comitato Controllo e Rischi;
- Il Comitato Remunerazioni.

Ai sensi del Codice di Corporate Governance, dell'articolo 123-*ter* del Testo Unico della Finanza e delle Raccomandazioni Europee in materia di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione ha approvato in data 22 febbraio 2012 la Politica sulla Remunerazione contenuta nel documento Relazione sulla Remunerazione. L'obiettivo perseguito dalla Politica sulla Remunerazione è di assicurare che il Gruppo sia adeguatamente competitivo nei diversi settori di *business* e mercati nei quali opera, così da poter attrarre, sviluppare e fidelizzare dirigenti altamente qualificati e dotati di forte capacità di *leadership*, attraverso la determinazione periodica di obiettivi oggettivamente misurabili e di applicazione generale. Inoltre, la Politica sulla Remunerazione cerca di incentivare i dirigenti che occupano posizioni chiave nel perseguimento degli obiettivi di andamento gestionale della Società e del Gruppo, per mantenere l'allineamento costante tra gli interessi del *management* e quelli della generalità degli azionisti.

In linea con i contenuti della Politica sulla Remunerazione e con le migliori pratiche internazionali, il Consiglio di Amministrazione ha altresì sottoposto all'approvazione dell'Assemblea degli Azionisti del 5 aprile 2012, unitamente alla Politica sulla Remunerazione, un piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni della Società (piano di *stock grant*).

Per una trattazione più approfondita di questi argomenti si vedano anche la Relazione sulla Corporate Governance (febbraio 2013)e la Relazione sulla Remunerazione di Fiat Industrial (febbraio 2013).

Il percorso della Corporate Governance del Gruppo Fiat Industrial

2010

- Approvate le Procedure di Governance per il nuovo Gruppo Fiat Industrial, analoghe a quelle del Gruppo Fiat, a valere dal 1° gennaio 2011

2011

- Affidata al Comitato Nomine e Compensi anche la supervisione delle tematiche di sostenibilità. Il Comitato prende così il nome di Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità

2012

- Rinnovato il Consiglio di Amministrazione sulla base di criteri di indipendenza più restrittivi e con rispetto per la *gender diversity*. Incrementata la percentuale degli amministratori indipendenti sul totale degli amministratori
- Approvata la Politica sulla Remunerazione e il piano di incentivazione a lungo termine basato su azioni della Società
- Suddivise le funzioni del Comitato Nomine, Compensi e Sostenibilità mediante l'istituzione due diversi Comitati: il Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità e il Comitato Remunerazioni
- Realizzata la conversione obbligatoria di tutte le azioni privilegiate e di risparmio in azioni ordinarie, per ridurre la complessità della struttura del capitale e di semplificare la governance della Società
- Ridenominato il Comitato di Controllo Interno in Comitato Controllo e Rischi e modificato il Regolamento del Comitato e approvata la versione aggiornata delle Linee Guida per il Sistema di Controllo Interno e del Risk Management

Il percorso della Corporate Governance del Gruppo Fiat ante-scissione

1992
- Pubblicazione del primo Rendiconto Ambientale del Gruppo Fiat

1993
- Pubblicazione del primo Codice Etico del Gruppo

1997
- Adozione di un sistema di Valori e di Politiche

1999
- Istituzione del Comitato Controllo Interno e del Comitato Nomine e Compensi

2002
- Istituzione e adozione del Regolamento Internal Dealing diretto a disciplinare le modalità comportamentali delle Persone Rilevanti. Il regolamento rimarrà in vigore fino al marzo 2006, quando il recepimento della Direttiva Europea sul "Market Abuse" disciplinerà integralmente la materia

2003
- Pubblicazione del Codice di Condotta del Gruppo
- Approvazione del primo Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01 aggiornato negli anni successivi alle evoluzioni normative e interpretative
- Approvazione delle Linee di indirizzo per il Sistema di Controllo Interno
- Emanazione delle Linee Guida sulle Operazioni Significative e con parti correlate

2004
- Pubblicazione della prima Relazione sulla Corporate Governance, redatta in conformità alla Guida diffusa da Assonime ed Emittenti Titoli S.p.A. e raccomandata da Borsa Italiana S.p.A.
- Implementazione di un processo di Enterprise Risk Management secondo il COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) - Enterprise Risk Management - Integrated Framework del 2004
- Pubblicazione del primo Rapporto di Sostenibilità del Gruppo Fiat

2005
- Emanazione della Procedura per la gestione delle denunce per disciplinare le segnalazioni di presunte violazioni al Codice di Condotta
- Approvazione, da parte dell'Assemblea degli Azionisti di Fiat S.p.A., dei requisiti per la valutazione annuale dell'indipendenza degli amministratori
- Approvazione della Procedura di Gruppo per il conferimento di incarichi a società di revisione al fine di salvaguardare il requisito di indipendenza delle società incaricate della revisione contabile

2006
- Certificazione del Sistema di Controllo Interno sul reporting finanziario previsto dalla sezione 404 del Sarbanes-Oxley Act statunitense. Nonostante il delisting dal New York Stock Exchange (NYSE), le relative attività del management e dell'Internal Audit sono state mantenute come attività di valutazione e monitoraggio del Sistema di Controllo Interno sul Financial Reporting (ICFR). Ciò anche al fine di supportare la certificazione da parte dell'Amministratore Delegato e dei dirigenti preposti alla redazione dei documenti contabili societari, richiesta dalla Legge italiana 262/2005 a partire dal 2007

2007
- Le funzioni del Comitato Nomine e Compensi vengono divise tra il Comitato Nomine e Corporate Governance e il Comitato Remunerazioni

2008

- Creazione dell'Unità di Sostenibilità all'interno dell'ente Group Control e pubblicazione del primo Piano di Sostenibilità

2009

- Al Comitato Nomine e Corporate Governance viene affidata anche la supervisione delle tematiche di sostenibilità e diventa Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità
- Rivisitazione del Codice di Condotta per integrare ulteriori princìpi di sostenibilità
- Formulazione delle Linee Guida di Gruppo su Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica nel business e Anti-corruzione, Fornitori, Gestione delle Risorse Umane, Rispetto dei Diritti Umani e Investimenti nelle Comunità Locali
- Erogazione in Italia di corsi di formazione inerenti alla Corporate Governance e Sostenibilità a tutto il personale dirigente, ai Supply Quality Engineers e ai buyer (personale addetto alle trattative commerciali con i fornitori)
- Aggiornamento del modello di Enterprise Risk Management con ulteriori fattori di rischio relativi ai cambiamenti climatici

2010

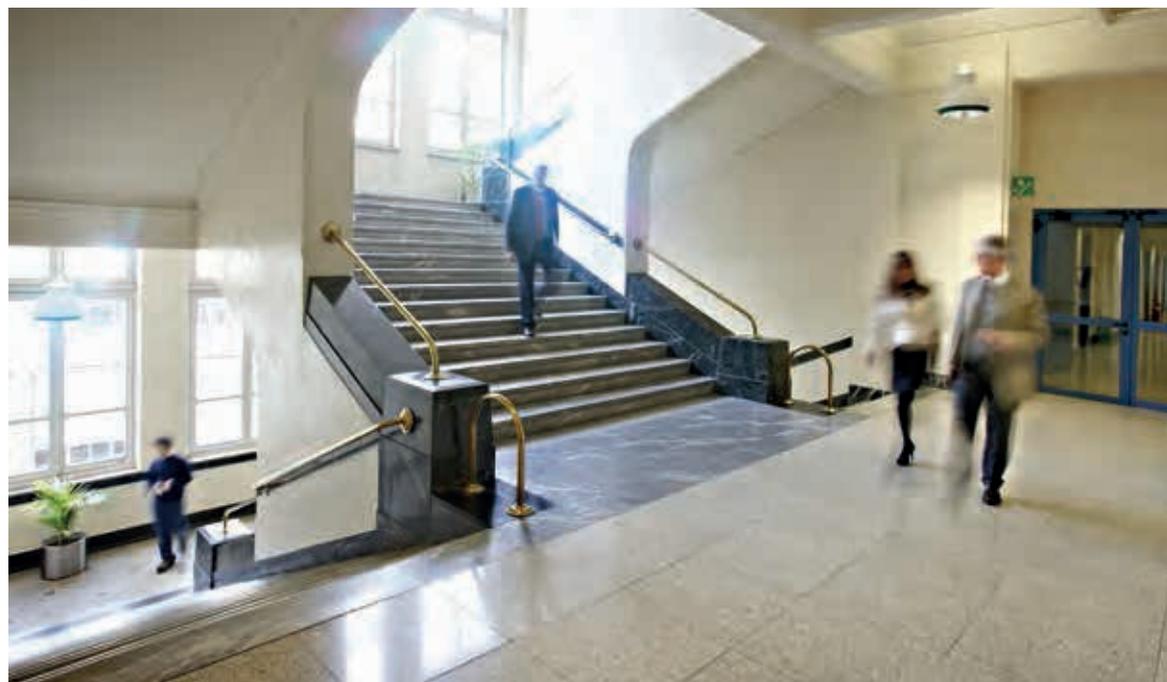
- Formulazione delle Linee Guida di Gruppo su Conflitto d'interesse, Privacy, utilizzo di apparecchiature ICT e dei Green Logistics Principles
- Diffusione del Codice di Condotta aggiornato e integrato con riferimento alle Linee Guida di Gruppo su Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica nel business e Anti-corruzione, Fornitori, Gestione delle Risorse Umane, Rispetto dei Diritti Umani, Conflitto d'interesse, investimenti nelle comunità locali, Privacy e Utilizzo di apparecchiature ICT
- Approvazione delle Procedure per operazioni con parti correlate
- Rivisitazione del sistema interno di Business Ethics Audit integrato con ulteriori elementi di sostenibilità del Codice di Condotta
- Ulteriore aggiornamento del modello di Enterprise Risk Management con revisione della mappa dei fattori di rischio

CODICE DI CONDOTTA

Il **Codice di Condotta** è uno dei pilastri del sistema di governance di Fiat Industrial e regola le decisioni e il modo di operare dell'Azienda e dei suoi dipendenti nei confronti degli stakeholder. Rappresenta l'insieme dei valori che il Gruppo riconosce, condivide e promuove, nella consapevolezza che condotte ispirate ai princìpi di diligenza, correttezza e lealtà, costituiscano un importante motore per lo sviluppo economico e sociale.

Il Codice di Condotta approfondisce gli aspetti di etica applicata ai temi economici, sociali e ambientali, sottolineando l'importanza del dialogo con gli stakeholder. Richiama esplicitamente la Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo dell'ONU, le principali Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), le linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali e il *Foreign Corrupt Practices Act* (FCPA), legislazione statunitense contro la corruzione di funzionari pubblici stranieri. È integrato da specifiche Linee Guida inerenti: Ambiente, Salute e Sicurezza, Etica nel business e Anti-

GRI-G3.1
4.1, HR5, HR6, HR7, HR10, SO2, SO3
Glossario
Audit, ILO, Stakeholder

corruzione, Fornitori, Gestione delle Risorse Umane, Rispetto dei Diritti Umani, Conflitto d'interesse, Investimenti nelle Comunità Locali, Privacy e Utilizzo apparecchiature ICT.
Il Codice, disponibile in otto lingue oltre l'italiano (inglese, francese, tedesco, spagnolo, polacco, fiammingo, portoghese e cinese), è portato a conoscenza di tutti i dipendenti con le modalità più appropriate conformemente alle consuetudini locali ed è consultabile e scaricabile dai siti web e intranet di Gruppo. Può inoltre essere richiesto al referente Human Resources, all'Ufficio Legale o al Preposto al Controllo Interno. Il Codice si applica ai Consiglieri di Amministrazione di Fiat Industrial S.p.A., a tutti i dipendenti delle società appartenenti al Gruppo e a tutti gli altri soggetti o società che agiscono in nome e per conto di una o più società del Gruppo.
Fiat Industrial garantisce la diffusione dei princìpi enunciati nel Codice di Condotta e dei valori di buon governo societario a tutti i dipendenti, qualunque sia il livello e la mansione svolta, incluso anche il personale addetto alla sicurezza industriale, sia attraverso specifici corsi di formazione periodici sia attraverso altre modalità informative.
Il Gruppo si adopera per far sì che il Codice sia considerato uno standard di *best practice* per la condotta negli affari da parte di coloro con i quali intrattiene rapporti di business su base duratura quali partner, fornitori, consulenti, agenti e concessionari. La contrattualistica del Gruppo nel mondo comprende, infatti, clausole specifiche che riguardano il riconoscimento e l'aderenza ai princìpi ispiratori del Codice di Condotta del Gruppo, e delle relative Linee Guida, unitamente all'osservanza di tutte le norme in vigore in ciascun Paese con particolare riferimento ai reati di corruzione, riciclaggio, terrorismo e a tutti quelli che comportano una responsabilità della persona giuridica.
Fiat Industrial S.p.A. adotta in Italia il Modello ex D. Lgs. 231/2001, che recepisce l'art. 2 della Convenzione OCSE del 1997 sulla corruzione di pubblici ufficiali stranieri nelle operazioni economiche internazionali e che è costantemente aggiornato

per recepire le evoluzioni normative. Il rischio di corruzione è oggetto di costante monitoraggio da parte degli Organismi di Vigilanza nominati nelle società in Italia, nonché, più in generale, da parte dei **Compliance Officer** di ogni settore in tutte le società del Gruppo nel mondo. Il D.Lgs. 16 luglio 2012, n. 109, art. 2, entrato in vigore nel mese di agosto 2012, ha introdotto nel D.Lgs. 231/01 il nuovo art. 25-*duodecies*, che punisce il delitto di "impiego di cittadini di paesi esteri il cui soggiorno è irregolare". Successivamente, con la recente Legge n. 190 del 6 novembre 2012, titolata: "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", il Legislatore ha innovato la disciplina del codice penale quanto ai reati di concussione e corruzione, modificando l'art. 2635 c.c. in tema di corruzione tra privati, e ha apportato sostanziali modifiche al corpus normativo del D.Lgs. 231/2001, prevedendo due nuove fattispecie di reato:

- la corruzione tra privati (art. 25-ter);
- l'induzione indebita a dare o promettere utilità (art. 25).

Nel mese di Novembre 2012 la funzione di **Internal Audit & Compliance** di Fiat Industrial ha effettuato una valutazione dei rischi attraverso un'analisi volta all'individuazione delle aree sensibili ai nuovi reati-presupposto, ai fini della redazione dell'edizione aggiornata delle "Linee Guida per l'adozione e l'aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D. Lgs. 231/01 nelle Società del Gruppo Fiat Industrial".
Infine, nella gestione delle fasi di inizio attività, operatività e dismissione, è prassi per il Gruppo effettuare, attraverso le funzioni aziendali competenti e le consolidate procedure operative, valutazioni di impatto economico, sociale e ambientale.

Highlights

COMITATO ETICO E DI COMPLIANCE

CNH ha istituito, già dal 2009, il Comitato Etico e di Compliance, presieduto dall'Amministratore Delegato e composto dai senior manager delle funzioni aziendali chiave (Risorse Umane, Manufacturing, Legale, Finance e Internal Audit). Il Comitato ha il compito fondamentale di fornire raccomandazioni per consentire alla società di continuare a operare nel rispetto dei più elevati standard etici aziendali e in conformità alla legislazione e ai regolamenti vigenti. In particolare il Comitato deve:

- agevolare lo sviluppo, l'implementazione e l'operatività di un modello efficace in materia di conformità ed etica;
- promuovere una cultura aziendale che incoraggi il rispetto delle leggi e una condotta etica;
- analizzare e risolvere eventuali problematiche di interpretazione relative a qualsivoglia aspetto del modello di compliance ed etica.

MONITORAGGIO DELLE VIOLAZIONI AL CODICE DI CONDOTTA

Le violazioni al Codice di Condotta vengono rilevate essenzialmente attraverso:

- controlli svolti nell'ambito del contesto operativo;
- attività periodiche di verifica svolte dall'Internal Audit e dai Compliance Officer dei settori del Gruppo;
- segnalazioni trattate in conformità con la Procedura per la gestione delle denunce.

Nel 2012 le violazioni del Codice rilevate a seguito di controlli svolti nell'ambito del contesto operativo hanno riguardato 107 dipendenti.
La funzione Internal Audit and Compliance di Fiat Industrial, in collaborazione con i Compliance Officer di settore, durante le attività standard di verifica e attraverso specifici audit di compliance (Business Ethics Audit, Anti Bribery & Corruption, Salute e Sicurezza) accerta eventuali violazioni al Codice di Condotta. Tutti i casi di frode a qualsiasi livello

GRI-G3.1
HR4, HR5, HR6, HR7, HR10, HR11, SO1, SO2, SO3, SO4, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28
Glossario
Audit

o accertate violazioni del Codice da parte dei vertici aziendali sono presentati al Comitato per il Controllo Interno e al Consiglio di Amministrazione di Fiat Industrial S.p.A.

Nel 2012 il Gruppo ha svolto 34 audit di compliance che non hanno rilevato sostanziali violazioni. I controlli hanno riguardato il settore dei macchinari per l'agricoltura e le costruzioni (11 audit), il settore dei veicoli commerciali (19 audit) e il settore dei motori (4 audit). Dei 34 audit, 10 hanno riguardato problemi di etica nella conduzione del business, 19 casi di ambiente, salute e sicurezza e 5 temi specifici di corruzione e riciclaggio di denaro. Gli audit hanno rilevato una sostanziale aderenza ai principali standard e non hanno evidenziato casi di discriminazione.

Nel corso dell'anno sono pervenute 46 segnalazioni che sono state trattate in conformità con la procedura per la gestione delle denunce. Di queste due casi sono stati confermati come violazione effettiva del Codice, con conseguente azione disciplinare. Altri tre casi hanno portato all'adozione di misure volte a rafforzare il sistema di controllo interno, di sei casi è stata rilevata l'infondatezza della violazione o la mancanza di sufficienti prove corroboranti. Per i rimanenti 37 casi le indagini sono ancora in corso.

Violazioni al Codice di Condotta

Fiat Industrial mondo

				Azioni svolte sulle indagini concluse		
Settore	**Denunce ricevute (31/12/2012)**	**Indagini in corso**	**Indagini concluse**	**Nessuna azione**	**Azioni disciplinari**	**Azioni procedurali**
CNH	35	28	7	5	1	2
Iveco	11	9	2	1	1	1
FPT industrial	-	-	-	-	-	-
Altre Attività	-	-	-	-	-	-
Totale	**46**	**37**	**9**	**6**	**2**	**3**

In tutti i casi di violazione del Codice, i provvedimenti sanzionatori messi in atto sono stati commisurati alla gravità dei fatti riscontrati, nel rispetto della legislazione in vigore nei singoli Paesi. Le violazioni, indipendentemente dall'eventuale esercizio dell'azione penale da parte dell'autorità giudiziaria, sono state anche comunicate alle funzioni aziendali competenti. Tra le principali tipologie di violazione accertate nel 2012 sono stati riscontrati casi di uso improprio di beni aziendali e comportamento scorretto dei dipendenti. Non sono emersi, invece, casi ascrivibili a fenomeni di corruzione.

Inoltre, al fine di conoscere la conformità della catena di fornitura agli standard di sostenibilità richiesti da Fiat Industrial, Fiat Group Purchasing[1] si avvale di un processo di monitoraggio basato principalmente su due strumenti: questionari di autovalutazione ai quali il fornitore è chiamato a rispondere e audit su campo condotti dal personale del Gruppo o da ente terzo (vedere anche pagina 232-233). Il Gruppo non è a conoscenza di situazioni di impiego di **lavoro minorile** o di ricorso al lavoro forzato presso gli stabilimenti dei propri fornitori. Infatti nel corso del 2012 è stata condotta un'analisi sul 99% degli organici[2] di Fiat Industrial per verificare la congrua applicazione di quanto disposto in tema di lavoro minorile dal Codice di Condotta "Il Gruppo Fiat Industrial non impiega alcuna forma di […] lavoro minorile, ovvero non impiega persone di età inferiore a quella stabilita per l'avviamento al lavoro dalle normative del luogo in cui la prestazione lavorativa è eseguita e, in ogni caso, di età inferiore a quindici anni, fatte salve eccezioni espressamente previste dalle convenzioni internazionali e dalla legislazione locale". In nessuna delle società mappate è stato rilevato l'impiego di personale di età inferiore a quella prevista dalla legislazione locale, rispettivamente, per l'avvio al lavoro o per l'apprendistato. Nel corso della stessa rilevazione è stato anche appurato che nessuno dei giovani con età inferiore ai 18 anni, con in essere un contratto di lavoro o di apprendistato con le società del Gruppo, è esposto ad attività pericolose[3].

GRI-G3.1
HR4, HR5, HR6, HR7, HR10, SO1, SO2, SO4, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28
Glossario
Audit

[1] Società del Gruppo Fiat che svolge attività di acquisti anche per i settori di Fiat Industrial per gestire il rapporto con i fornitori su scala mondiale.
[2] Rilevazione effettuata con riferimento agli organici in forza al 31 ottobre 2012.
[3] Ai fini dell'analisi sono state considerate attività pericolose: i lavori svolti su impianti o con attrezzature e strumenti pericolosi o che implicano la movimentazione manuale o il trasporto di carichi pesanti, i lavori in ambiente insalubre (esposizione a sostanze, agenti o processi o temperature pericolosi, livelli di rumore o vibrazioni tali da danneggiare la salute), i lavori in condizioni difficoltose (orari di lavoro prolungati o turni di notte).

Highlights

LINEE GUIDA ETICA NEL BUSINESS E ANTI-CORRUZIONE

Il Gruppo Fiat Industrial partecipa in modo attivo alla lotta contro ogni forma di corruzione, nel pieno rispetto delle leggi, nazionali e internazionali, e dei princìpi di correttezza, trasparenza e integrità. Per assicurare elevati standard, questi stessi concetti sono stati dettagliati in apposite Linee Guida che, insieme alle normative locali, sanciscono i princìpi che devono essere rispettati da tutti i dipendenti, gli agenti, i fornitori e dagli altri soggetti in affari con il Gruppo.
In particolare le Linee Guida evidenziano:

- il divieto di elargizioni in denaro verso pubblici ufficiali, politici e militari al fine di ottenere vantaggi economici per le società del Gruppo;
- la necessità di prevedere nei contratti di joint venture e outsourcing clausole che specifichino le conseguenze dell'eventuale violazione delle leggi anti-corruzione;
- il divieto di fare omaggi e regali al fine di ottenere trattamenti preferenziali;
- la possibilità di effettuare donazioni solamente per scopi benefici, mentre le elargizioni ai partiti politici devono essere autorizzate dal top management;
- il rispetto di tutte le norme applicabili nelle esportazioni di merci e servizi.

Dimensione economica

RELAZIONI CON ISTITUZIONI E ASSOCIAZIONI

Il Codice di Condotta disciplina anche i rapporti con le istituzioni e le associazioni pubbliche e private. Qualsiasi attività di lobbying deve essere svolta nella più rigorosa osservanza delle leggi vigenti e nel rispetto dei princìpi di correttezza, trasparenza e integrità, così come previsto anche nelle Linee Guida Etica nel business e Anti-corruzione di Fiat Industrial, e deve essere autorizzata dagli enti aziendali competenti di ogni società del Gruppo.
Fiat Industrial dialoga e collabora con diverse istituzioni, è membro attivo delle principali associazioni di settore e partecipa regolarmente a tavoli di discussione sia nazionali sia internazionali, nella convinzione che la partecipazione allo sviluppo della politica pubblica sia un dovere imprescindibile per un'azienda responsabile.
Il dialogo verte su temi di carattere economico come: l'andamento delle aziende del Gruppo, le tematiche connesse allo sviluppo e, più in generale, le politiche del lavoro (flessibilità, formazione, sistemi pensionistici), nonché sulle esigenze specifiche connesse all'attività produttiva e commerciale (normative tecniche, commerciali, fiscali). In particolare, Fiat Industrial, attraverso la partecipazione a diverse associazioni, si impegna a dare un contributo allo sviluppo di normative e standard per il settore dei *capital goods* e per tutto ciò che è relativo alla mobilità di persone e merci.
Fiat Industrial è iscritta al nuovo Registro per la Trasparenza (*Joint Transparency Register*), istituito dalla Commissione Europea e dal Parlamento Europeo per le organizzazioni rappresentative di interessi. Lo scopo del Registro è quello di garantire che il processo di lobbying sia trasparente e si svolga nel rispetto della legge e dei princìpi etici, evitando che vi siano pressioni indebite e un accesso illegittimo o privilegiato alle informazioni.
Il Gruppo, in qualità di grande impresa industriale, promuove un dialogo continuo e proattivo con le **istituzioni** centrali e locali, in particolare in Italia. Nel 2012, ad esempio, è proseguito il dialogo tra Iveco e il Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti per la sperimentazione di un sistema autoarticolato trattore/semirimorchio, lungo fino a diciotto metri, con l'obiettivo di ottimizzare la capacità di trasporto e l'impatto ambientale dei veicoli pesanti nel rispetto di stringenti requisiti di sicurezza (vedere anche pagina 77).

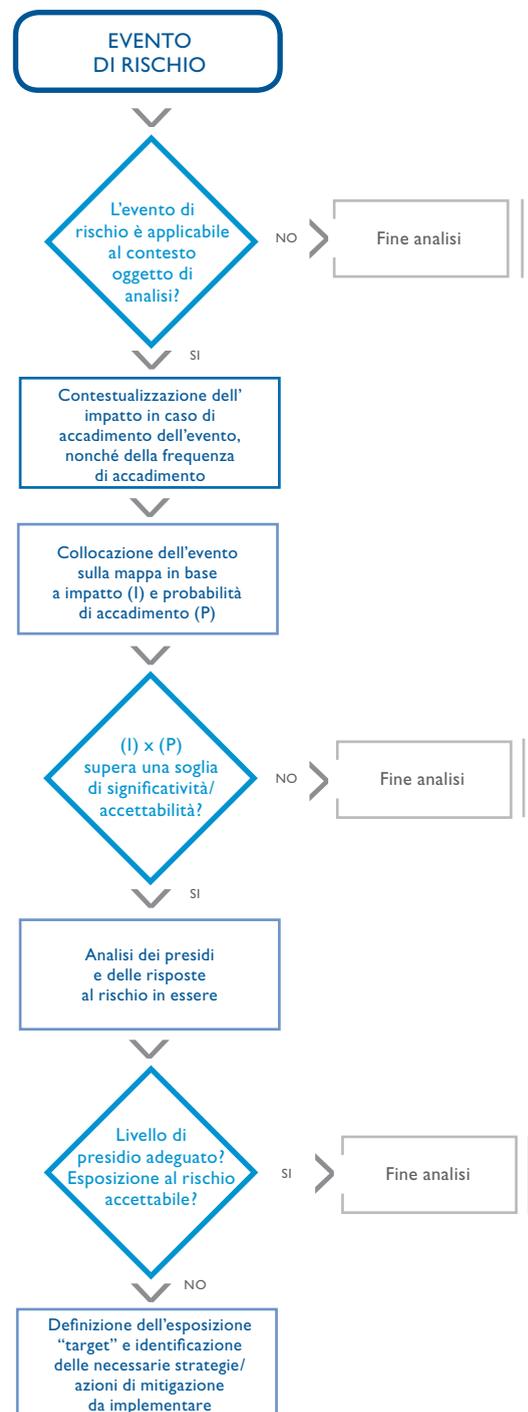
GRI-G3.1
HR1, HR5, HR6, HR7, HR10, HR11
SO2, SO4, SO5, SO6
Web
europa.eu./Transparency-register
Glossario
Lobby, Stakeholder

In ambito europeo Fiat Industrial fa parte di **associazioni di settore**, quali ad esempio l'*Association des Constructeurs Européens d'Automobiles* (ACEA) per le automobili e i veicoli industriali e l'*European Committee of Associations of Manufacturers of Agricultural Machinery* (CEMA) per le macchine per l'agricoltura. In particolare, Iveco attraverso ACEA, che si confronta costantemente con le principali istituzioni europee, sta contribuendo alla definizione di una metodologia di misurazione delle emissioni di CO_2 dei veicoli commerciali medi e pesanti, attraverso la guida di gruppi di lavoro internazionali nonché con lo sviluppo di test e sperimentazioni utili alla definizione della metodologia.
In Brasile, il Gruppo è membro attivo di *Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores* (ANFAVEA), che riunisce i costruttori brasiliani di automobili, di veicoli industriali, di macchine agricole e per le costruzioni. L'associazione effettua ricerche su tematiche industriali e di mercato e coordina e garantisce gli interessi dei partner associati.
Oltre alla partecipazione attiva nelle associazioni di settore, Fiat Industrial collabora con enti istituzionali, università e altre organizzazioni. Questa collaborazione si concretizza nel contributo che il Gruppo offre attraverso attività di sperimentazioni o prove di laboratorio finalizzate a definire i contenuti di norme o regolamenti specifici. Ne sono un esempio alcuni progetti che Iveco coordina, grazie al supporto dei dipartimenti di ingegneria di alcune università italiane, nell'ambito del programma Industria 2015, con il quale il Ministero dello Sviluppo Economico ha stabilito le linee strategiche per lo sviluppo e la competitività del sistema produttivo del futuro.
Le attività di lobbying su **questioni sociali** in determinati Paesi, come ad esempio negli Stati Uniti, sono gestite autonomamente dalle società del Gruppo, che collaborano direttamente con le istituzioni, il Governo e le Organizzazioni Sindacali. CNH ha solidi processi che garantiscono che l'attività di lobbying con le autorità di Governo statunitensi sia conforme alle leggi e alle vigenti norme etiche e di trasparenza. In altri Paesi, invece, questa attività è esercitata attraverso le associazioni datoriali a cui le società del Gruppo sono iscritte quali, ad esempio, la *Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände* (BDA) in Germania e *Mouvement des Entreprises de France* (MEDEF) in Francia. Queste associazioni tutelano gli interessi e rappresentano gli associati nell'ambito del dialogo sociale che si sviluppa, sia a livello nazionale sia a livello territoriale, con le principali istituzioni politiche e amministrative, le Organizzazioni Sindacali e le altre forze sociali.
In Italia, Fiat Industrial ha deciso di uscire da Confindustria con effetto dal 1° gennaio 2012 e negoziare autonomamente il proprio contratto di lavoro. Attraverso accordi sviluppati direttamente con i propri partner sociali, il Gruppo potrà competere a livello internazionale allo stesso livello dei propri concorrenti, in un momento particolarmente difficile per l'economia mondiale. Inoltre, Business Europe – confederazione delle imprese europee che rappresenta, attraverso le sue 41 federazioni patronali di 35 Paesi, più di venti milioni di imprese di ogni dimensione – è un partner riconosciuto e qualificato a partecipare al dialogo sociale a livello comunitario.
Infine, ogni rapporto tra Fiat Industrial e **partiti politici** e loro rappresentanti o candidati è improntato secondo i più elevati prìncipi di trasparenza e integrità. Eventuali contributi economici da parte del Gruppo sono ammessi solo se previsti e consentiti dalla legge. In quest'ultimo caso devono essere autorizzati dagli organi societari competenti di ogni Società del Gruppo. Nel 2012, l'azienda non ha erogato contributi a favore di partiti politici. L'impegno politico prestato dai dipendenti così come l'erogazione di contributi da parte degli stessi è considerato come personale e del tutto volontario. Questo include anche contributi versati attraverso gli *United States Political Action Committee* (PAC). In conformità con la normativa statunitense, CNH sostiene il PAC *Case New Holland Excellence in Government Committee*, che raccoglie i contributi volontari e personali dei suoi dipendenti per donazione a partiti o candidati politici. Le informazioni relative a questi contributi sono disponibili sul sito web della *U.S. Federal Election Commission*.

Web
www.fec.gov
Glossario
ACEA, Lobby

GESTIONE DEI RISCHI

MODELLO DI ENTERPRISE RISK MANAGEMENT

Il Gruppo Fiat Industrial, recependo gli orientamenti degli Enti Normativi che richiedono alle Società di dotarsi di adeguati modelli di Corporate Governance e per rispondere alle esigenze del mercato che chiede una sempre maggiore trasparenza e informativa sui rischi associati alle attività aziendali, ha già da tempo implementato e adottato un proprio sistema di Enterprise Risk Management (ERM).
L'esigenza di un processo ERM è mossa anche dalla volontà di dotarsi di un approccio sistematico volto a qualificare il profilo di rischio associato alle attività di business e a consentire una gestione delle performance aziendali in ottica integrata di rischio/rendimento. Questo processo recepisce, inoltre, l'attenzione del Gruppo alla sostenibilità, includendo nei suoi cicli di revisione periodici una valutazione dei diversi rischi potenziali derivanti dagli impatti ambientali e sociali generati dall'attività di business.
Fiat Industrial gestisce l'ERM in continuità con la metodologia adottata dal Gruppo Fiat ante scissione, nella quale si definisce come rischio ogni evento che può determinare un impatto sulla capacità dell'Azienda di raggiungere i propri obiettivi.
Il modello, sviluppato in proprio nel 2004 da Fiat, e da allora adottato anche da tutte le Società del nuovo Gruppo Fiat Industrial, consente di identificare tempestivamente i rischi, valutarne l'importanza, predisponendo le necessarie azioni per mitigarli e, dove possibile, eliminarli. Questo modello è il frutto di un adattamento del framework definito dal *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO) alle esigenze specifiche del Gruppo, ed è stato aggiornato recentemente sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni e delle indicazioni emerse da un confronto con le migliori pratiche di altre realtà industriali. In particolare, è stata ridefinita la mappa dei *risk driver*, per renderla più rispondente a nuove esigenze o per meglio esplicitare alcune tematiche ritenute significative come, ad esempio: cambiamenti climatici, mutamenti macro-economici, joint venture, etc.
L'analisi condotta nei primi mesi del 2012 ha considerato anche un nuovo *driver*, specifico per la valutazione delle aree di rischio legate alla scarsità e alla gestione sostenibile delle risorse idriche (rischi legati all'acqua), con l'obiettivo di determinare e anticipare esigenze del territorio ed evitare ricadute sul processo produttivo e sulla reputazione dell'impresa.
L'attuale catalogo risulta costituito da 52 risk driver, ulteriormente dettagliati in 85 possibili eventi. Nell'ambito del modello permane la classificazione della probabilità di accadimento e dell'impatto potenziale sulla redditività, sulla continuità del business, sull'immagine (o su una combinazione di queste dimensioni) che, analizzate congiuntamente, definiscono la significatività del rischio. Per gli eventi che superano una soglia predefinita di significatività sono quindi analizzate le misure in essere, definite le future misure di contenimento, i piani di azione e i relativi responsabili.
Il processo, supportato da uno specifico sistema informatico, segue un approccio bottom-up che, partendo dall'analisi a livello di business unit, permette di ottenere valutazioni e report di sintesi a diversi livelli di aggregazione, comprensivi delle eventuali azioni di contenimento da porre in essere. Alle figure apicali delle strutture coinvolte è demandata l'approvazione di queste valutazioni e report, mentre all'ente centrale Group Control è affidato il coordinamento e il consolidamento all'interno del Group Risk Report. Questo documento è sottoposto annualmente al Comitato Controllo e Rischi

(costituitosi nel corso del 2012, in luogo del Comitato di Controllo Interno), che supporta il Consiglio di Amministrazione nel verificare l'adeguatezza e l'effettivo funzionamento del Sistema di Controllo Interno. Alcune tipologie specifiche di rischio[1] sono presidiate da apposite strutture organizzative.

In particolare, i rischi associati al potenziale impatto sull'ambiente e sul clima delle attività industriali del Gruppo, sono monitorati e gestiti proattivamente dalle strutture Environment Health & Safety (EHS) di settore, anche sulla base delle indicazioni del pilastro Environment del *World Class Manufacturing*. La gestione degli aspetti operativi è demandata ai responsabili degli stabilimenti nel mondo e coordinata centralmente dalle strutture EHS di settore (vedere anche pagine 113, 175). Inoltre, nella gestione degli eventi con un potenziale impatto sulla capacità del Gruppo di operare con continuità e sull'integrità degli asset fisici (tra cui in particolare i 64 stabilimenti), un ruolo centrale è svolto da Risk Management S.p.A., Società del Gruppo Fiat che gestisce, anche per conto di Fiat Industrial, il controllo dei rischi puri (incendi, esplosioni, eventi naturali) e le relative coperture assicurative.

GRI-G3.1
1.2, 4.11, EC2, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario
WCM

[1] *Per approfondimenti sulla gestione dei rischi finanziari, vedere l'apposita sezione del Bilancio Consolidato e il sito corporate sezione di sostenibilità.*

GESTIONE DEI RISCHI PURI

Il Gruppo Fiat ha storicamente gestito centralmente i rischi puri, attraverso un centro di competenza specialistico che ha la responsabilità del processo d'identificazione, quantificazione, analisi, trattamento tecnico e finanziario dei rischi e del monitoraggio dei cambiamenti. Questo centro di competenza, che serve anche Fiat Industrial, è Risk Management che opera garantendo l'allineamento ai più rigorosi standard di prevenzione internazionali, li coniuga con le specificità e le strategie del Gruppo e fornisce i supporti metodologici necessari per adottare le migliori scelte. Con appositi gruppi di lavoro interfunzionali e intersettoriali Risk Management definisce obiettivi e metodologie in tema di prevenzione delle specifiche categorie di rischi, in accordo con le strategie industriali.
La politica di gestione dei rischi puri[1] di Fiat Industrial si basa su quattro pilastri fondamentali:

- proteggere al più alto grado possibile le proprie risorse umane, gli asset fisici e la continuità produttiva;
- privilegiare le azioni atte a prevenire gli incidenti e a limitarne gli effetti;
- adottare i più rigorosi standard di riferimento internazionali per la prevenzione e protezione dei rischi al fine di garantire un livello di protezione omogeneo in tutti i siti del Gruppo. Per le nuove iniziative di investimento gli standard sono applicati già in sede di progettazione, mentre per le unità operative già esistenti costituiscono un obiettivo da raggiungere gradualmente;
- minimizzare il costo del rischio ricercando il miglior equilibrio tra investimenti in prevenzione/protezione e coperture assicurative globali studiate opportunamente in base ad analisi tecniche.

L'opera sistematica di prevenzione si affida a un processo di gestione strutturato in cinque fasi per comprendere, quantificare e monitorare il livello di rischio a cui si espongono sia i beni aziendali sia la continuità produttiva. Le cinque fasi prevedono:

- identificazione dei rischi, aree, processi e attività chiave;
- quantificazione della probabilità di accadimento e del potenziale impatto economico calcolato in base sia ai danni diretti sia alla conseguente interruzione di attività a livello di Gruppo;
- analisi dei rischi attraverso strumenti di mappatura e *benchmarking* che consentono di individuare le priorità di intervento in base al rapporto costi/benefici;
- trattamento dei rischi con interventi atti a ridurne la probabilità di accadimento, controllarne gli effetti e minimizzarne l'impatto economico;
- monitoraggio costante del livello di rischio sia per le unità operative esistenti sia per i nuovi progetti.

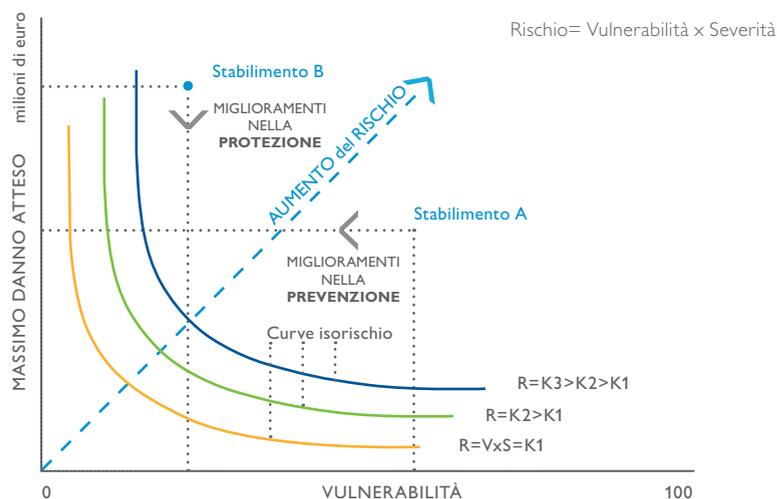
Per garantire massima trasparenza e credibilità, la scelta strategica è stata quella di affidare le attività di identificazione e quantificazione dei rischi a una società terza di *risk consulting* che è parte di un primario gruppo assicurativo internazionale e che partecipa, in qualità di leader, ai programmi di copertura di Fiat Industrial. Questa società, svolge un programma di visite con un team dedicato assicurando un'approfondita, costante e imparziale conoscenza del livello di rischio dell'intero perimetro di Gruppo. Per gestire i rischi di un gruppo globale come Fiat Industrial è infatti necessario, oltre a un forte coordinamento centrale garantito dal team di Risk Management e dai risk manager dei settori, anche un'adeguata presenza sul territorio di specialisti in grado di coniugare le specificità di diversi paesi e culture con l'esigenza di omogeneizzazione e allineamento agli standard di prevenzione internazionali adottati dal Gruppo. La fase di analisi viene svolta internamente dalla struttura di Risk Management e ha come punto di partenza le informazioni essenziali che popolano il *risk database* di Gruppo. Questa fase consente l'individuazione delle priorità d'intervento grazie a strumenti di mappatura in grado di quantificare: probabilità di accadimento, potenziale impatto economico e costo d'investimento necessario per il trattamento.

GRI-G3.1
1.2, 4.11, EC2, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29

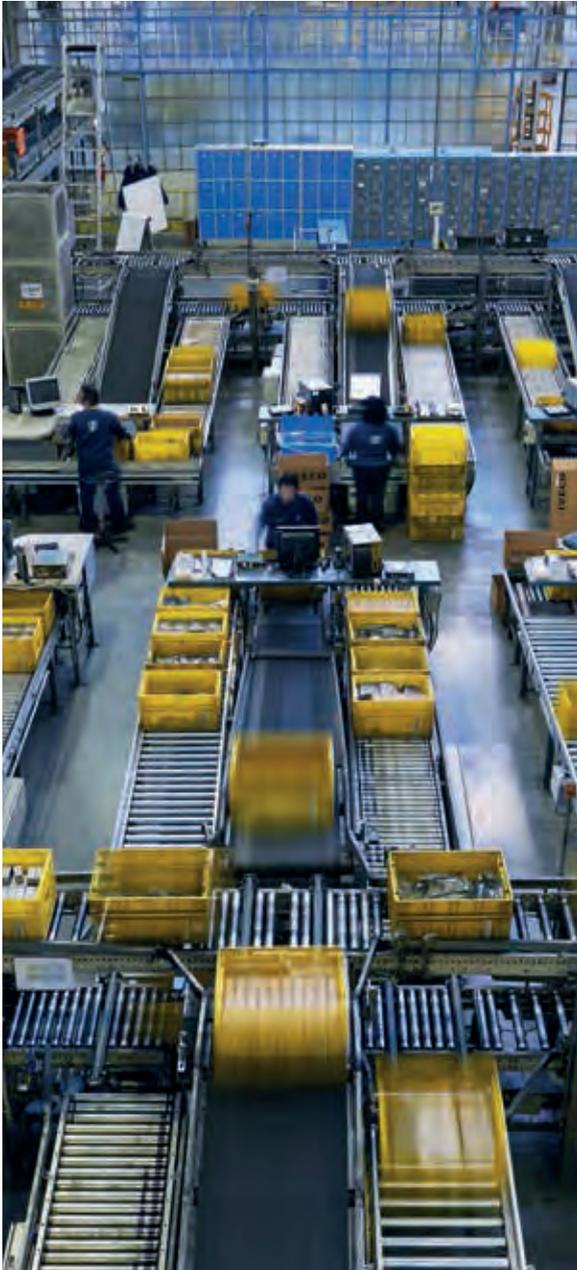
[1] *Per rischi puri si intendono quelli derivanti da cause naturali, accidentali o dolose, che danno luogo soltanto a perdite e possono determinare, oltre che danni ai beni e alle risorse, un'interruzione più o meno lunga delle attività aziendali.*

Per il rischio incendio la metodologia utilizzata è quella *isorisk* che consente di visualizzare il rischio in funzione della probabilità di accadimento (vulnerabilità) e del potenziale impatto economico (severità). La vulnerabilità viene calcolata utilizzando 38 parametri misurati nel corso degli audit mentre la severità è definita come la perdita potenziale attesa considerando sia i danni diretti sia quelli indiretti a livello di stabilimento e di Gruppo. Con questa metodologia, calcolando per ogni sito una vulnerabilità e una severità, si visualizza la posizione su di un grafico bidimensionale che permette:

- la visione immediata e generale del livello di rischio per linea di business, settore e Gruppo;
- Il benchmark tra i siti;
- la definizione di priorità di trattamento;
- la simulazione dell'impatto degli interventi di prevenzione e protezione sul livello di vulnerabilità e severità.

Metodologia Isorisk

Il programma di visite del perimetro di studio (98[1] siti che rappresentano il 91% del totale del valore assicurato)[2] è articolato su un piano triennale che ha consentito di analizzarne il 55% nel 2012 e il 100% negli ultimi tre anni. Risk Management ha inoltre seguito 194 progetti e iniziative a livello globale, garantendo l'allineamento agli standard di prevenzione internazionali utilizzati dal Gruppo. Le attività di prevenzione e gli investimenti in protezione realizzati nel 2012, con un investimento globale di 10,4 milioni di euro[3] hanno consentito di eliminare perdite potenziali per 529 milioni di euro[3] con un indice di efficienza globale pari a 1,97 in linea con i migliori standard internazionali[4].

Il piano di formazione culturale sui temi della prevenzione è proseguito nel 2012 con seminari dedicati, portando a 112 il numero di specialisti di stabilimento formati negli ultimi sei anni. Questo, insieme all'attività svolta sul campo nel corso dell'anno, ha consentito di eliminare 56 non conformità di fattore umano portando al 56% il numero di siti del Gruppo

[1] Per "sito" si intende la singola unità per la quale viene fatta una specifica analisi del rischio e può essere identificata da una società, da un datore di lavoro o da una linea di business . Ogni insediamento produttivo può quindi essere diviso in più siti.
[2] Calcolato considerando sia il valore di rimpiazzo dei beni sia il costo derivante dalla relativa interruzione di attività.
[3] Dati relativi al periodo dal 1 settembre 2011 al 31 agosto 2012 (Anno Assicurativo).
[4] Nella gestione dei grandi rischi industriali si considerano buoni gli indici di efficienza uguali o inferiori a 3 ossia investire 3 euro per eliminare perdite potenziali di 100 euro.

certificati come totalmente allineati ai più rigorosi standard di prevenzione internazionali.
Un'altra importante attività è il controllo e lo studio approfondito di ogni sinistro e **near miss**. Infatti quando si verifica un evento è necessario investigarne immediatamente le cause e identificare gli aspetti favorevoli e sfavorevoli che hanno contribuito a minimizzarne o amplificarne gli effetti, per individuare le azioni correttive e comunicarle rapidamente a tutti gli stabilimenti del Gruppo. Questo si ottiene con la redazione di *loss lesson* che vengono distribuite a tutti i siti del gruppo nel mondo attraverso la community intranet di Risk Management. Nel 2012 si sono studiati zero sinistri e otto *near miss* rilevando 379 non conformità - raccomandazioni.
Tutte queste attività e i risultati raggiunti nel 2012, pari al 45% del valore assicurato certificato come rischio altamente protetto (*High Protected Risk*) o quasi altamente protetto (*Nearly Protected Risk*), sono stati riconosciuti e apprezzati dal mercato assicurativo internazionale a cui Fiat Industrial si rivolge per la copertura dei propri rischi puri. È stato così confermato che la prevenzione è parte integrante della cultura aziendale a tutti i livelli, è totalmente integrata nelle attività quotidiane, nello sviluppo dei nuovi progetti e ha il sostegno forte da parte dell'alta direzione.
Oltre a queste consolidate attività, il team di prevenzione nel 2012 ha continuato a investire, attraverso il Risk Management Lab, risorse significative per sviluppare metodologie innovative di prevenzione in grado di garantire, in un mercato in rapida evoluzione, la capacità di identificare, analizzare e gestire opportunamente nuovi potenziali elementi di rischio puro per il Gruppo.
Per quanto riguarda il rischio sismico, è proseguito il progetto triennale svolto in collaborazione con AXA Matrix e con l'Università di Napoli, per sviluppare una metodologia innovativa di analisi quantitativa probabilistica che consenta la stima del rischio attraverso lo studio separato della pericolosità sismica del territorio, della vulnerabilità strutturale e del potenziale impatto economico in termini di danno diretto e indiretto. L'obiettivo è ottenere una quantificazione della potenziale esposizione di un sito

GRI-G3.1
1.2, 4.11, EC2, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario
Near miss

industriale, sviluppando scenari di danno potenziale per definire strategie ottimizzate di mitigazione e priorità d'intervento basandosi su due possibili livelli di analisi in base al tipo d'informazioni strutturali e geotecniche disponibili. Nei primi due anni del progetto il gruppo di lavoro ha sviluppato e testato una metodologia di analisi rapida, utile per una prima classificazione del livello di rischio simico e una seconda di dettaglio, in grado di caratterizzare con estrema precisione la fragilità strutturale di un edificio industriale tipico. Nel 2012 il progetto si è concentrato sullo studio di una metodologia in grado di coniugare gli aspetti positivi di entrambe le metodologie (semplicità del processo di raccolta dati e scientificità dei risultati) sviluppando uno strumento che, utilizzando curve di fragilità sismica già esistenti in letteratura, consentisse una più rapida stima della fragilità strutturale.

Per essere pronti a gestire i potenziali rischi creati dal **cambiamento climatico**, nel 2010 il Risk Management aveva realizzato delle Linee Guida per assicurare all'intero Gruppo la conoscenza di tali rischi e predisporre le opportune contromisure. Nel 2011 il progetto *climate change* era proseguito con la creazione di un gruppo di lavoro interdisciplinare e l'organizzazione di un workshop con l'obiettivo di stilare un primo elenco di potenziali nuovi o incrementati rischi associati al cambiamento climatico e delle priorità di studio. Nel 2012 il gruppo di lavoro si è concentrato sullo sviluppo di due innovative metodologie di gestione proattiva dei rischi rappresentati dalle precipitazioni atmosferiche (in particolare pioggia, neve e grandine), che negli ultimi anni sono stati la causa di sinistro più rilevante sia in termini di frequenza sia di impatto. La prima, sviluppata e testata in collaborazione con una società specializzata, consiste in un sistema di allerta vie email e SMS che, in presenza di situazioni di rischio metereologico, attiva le squadre di pronto intervento dei siti industriali per consentire la messa in atto di azioni preventive di mitigazione. La seconda sviluppata anch'essa con un'altra società d'ingegneria specializzata, fornisce un'analisi rapida dei sistemi di raccolta e trasporto acque meteoriche dei siti industriali. Questa metodologia si basa su una

gap analysis tra i criteri di progettazione utilizzati al tempo della costruzione e le richieste attuali in funzione delle maggiori precipitazioni.

Per quanto riguarda l'analisi dei rischi ambientali assicurabili nel 2012, dopo due anni di studio, sviluppo e test, è partita la fase operativa in cui è stato analizzato il 46% del valore totale assicurato. Questo risultato eccellente è stato ottenuto grazie al supporto della funzione Environmental Health & Safety (EHS), che ha la responsabilità operativa della gestione del rischio ambientale, e al forte impegno dei settori che hanno compreso le finalità del progetto: questo ha consentito di completare una rappresentativa mappatura del rischio così da iniziare, nel 2013, un programma di analisi mirate di approfondimento.

Nel 2012 è stato lanciato uno studio di fattibilità per lo sviluppo di una innovativa metodologia di quantificazione dell'impatto delle misure di prevenzione e protezione dei rischi industriali nei confronti delle potenziali emissioni di anidride carbonica. La metodologia deve consentire di aggiungere, all'attuale processo d'identificazione e alla quantificazione e analisi dei rischi basata sul potenziale impatto economico di una non conformità rispetto agli standard di prevenzione adottati dal Gruppo, una parallela quantificazione del potenziale impatto in termini di emissioni aggiuntive di anidride carbonica. Questo per attribuire la priorità agli interventi di prevenzione e protezione basandola non solo più sul puro bilancio economico (rapporto costi/ benefici) ma anche sul potenziale impatto sull'ambiente.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ

Nel Gruppo Fiat Industrial l'integrazione delle scelte economiche con quelle di natura sociale e ambientale costituisce un impegno fondamentale per la creazione di valore di lungo periodo.
Per realizzare questo impegno Fiat Industrial si è dotata di un solido modello di governance della sostenibilità. Sin dalla sua nascita ha infatti adottato le migliori pratiche di sostenibilità, le relative modalità gestionali nonché organizzative già in essere nel Gruppo Fiat ante scissione, adattandole alle specifiche attività e realtà organizzative del Gruppo Fiat Industrial.
Il modello è frutto di un lungo percorso di riflessione che, avendo solide basi nella cultura di impresa del Gruppo Fiat, si è evoluto anno dopo anno confrontandosi con le migliori pratiche e seguendo le raccomandazioni delle principali agenzie di rating.

GRI-G3.1
4.1, 4.9, 4.11, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28

RESPONSABILITÀ SULLA SOSTENIBILITÀ

La sostenibilità nel Gruppo Fiat Industrial è fortemente radicata nella governance del Gruppo e vede coinvolto in prima persona il top management. Il **Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità**, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione (C.d.A.), valuta le proposte sugli indirizzi strategici in tema di sostenibilità e formula, qualora ritenuto necessario, pareri al C.d.A. inoltre esamina il Bilancio di Sostenibilità.

Nel corso del 2012 il **Fiat Industrial Executive Council** (FIEC) - il più alto organo esecutivo dopo il Consiglio di Amministrazione. Composto dal Presidente del Gruppo, dagli amministratori delegati delle società che fanno parte del Gruppo Fiat Industrial e dai responsabili delle funzioni-chiave - ha definito l'approccio strategico, verificato la congruità del Piano di Sostenibilità con l'orientamento di business ed è stato informato delle performance del Gruppo sulle tematiche di sostenibilità.
A partire dal 12 novembre 2012 il FIEC è stato sostituito dal **Group Executive Council (GEC)**. Questo organismo supervisiona l'andamento dei business, definisce gli obiettivi, le decisioni strategiche e gli investimenti del Gruppo, l'allocazione dei capitali e la condivisione delle migliori pratiche, nonché lo sviluppo delle risorse manageriali. Il GEC è presieduto dal Presidente del Gruppo e si compone di quattro strutture principali. La prima è formata da quattro Gruppi Operativi Regionali responsabili della produzione e vendita di macchine per l'agricoltura, macchine per le costruzioni e veicoli commerciali, a cui si aggiungono le attività relative a motori e trasmissioni (FPT Industrial). Ognuna di queste attività è affidata alla responsabilità di un Chief Operating Officer (COO), che opera attraverso un team manageriale regionale e riporta al COO di Gruppo.
La seconda struttura riflette la focalizzazione del Gruppo sui brand: ogni responsabile deve migliorare e sviluppare un appropriato portafoglio prodotti di brand e assistere nell'implementazione di strategie commerciali e di marketing adeguate per ciascuna delle regioni operative.
La terza struttura è composta da manager che, operando in modo trasversale rispetto alle quattro regioni, guidano con rigore e coerenza i processi industriali, ottimizzando le scelte del Gruppo relative all'allocazione dei capitali.
La quarta struttura è composta dalle funzioni Corporate di supporto, tra cui il Chief Financial Officer e il Chief Human Resources Officer.

L'**Unità di Sostenibilità** riferisce al Chief Financial Officer e svolge un ruolo operativo. Si occupa di tenere aggiornato il sistema di gestione della sostenibilità, studiando le evoluzioni dei diversi temi che ne fanno parte, recependo i suggerimenti di esperti della materia, delle agenzie di rating e degli investitori e analizzando la concorrenza, inoltre adegua il sistema dei *Key Performance Indicator* (KPI) in collaborazione con i settori. L'Unità di Sostenibilità è il cardine nella diffusione all'interno del Gruppo della cultura della sostenibilità, attraverso un'analisi delle attività operative identifica rischi e opportunità derivanti dalla gestione degli aspetti ambientali, definisce azioni e obiettivi del Piano di Sostenibilità per migliorare le performance di sostenibilità del Gruppo e ne monitora il raggiungimento. Coordina il processo di redazione del Bilancio di Sostenibilità e gestisce la sezione Sostenibilità del sito web di Gruppo; risponde, in collaborazione con la funzione Investor Relations, ai questionari delle agenzie di rating e alle domande degli Investitori Socialmente Responsabili (SRI). Supporta i settori nella relazione con i loro stakeholder sui temi ambientali e sociali.
Completano il sistema di governance della sostenibilità i **referenti di Gruppo nei settori**, figure con competenze e ruoli operativi su temi specifici che intervengono nel processo di rendicontazione e nella definizione di proposte di attività di miglioramento. I referenti rappresentano il legame tra l'Unità di Sostenibilità e le attività operative e svolgono una funzione di mediazione sia dal punto di vista tecnico, sia organizzativo. Per meglio affrontare le sfide della sostenibilità, all'interno di alcuni settori sono stati nominati dei **responsabili di sostenibilità di settore** con il compito di coordinare e diffondere nella propria azienda la cultura di un agire responsabile, garantire il collegamento del settore con l'Unità di Sostenibilità e gestire i lavori di eventuali comitati interni ai quali partecipano rappresentanti di diverse funzioni. In Iveco ha continuato la sua attività il Comitato di Sostenibilità, presieduto dall'Amministratore Delegato del settore, mentre nel 2012 FPT Industrial ha costituito un proprio Comitato di Sostenibilità.
Nel 2012, inoltre, sono stati inseriti obiettivi ambientali e sociali nel sistema di remunerazione variabile (vedi anche pagine 160-161) di gran parte dei responsabili dei progetti inclusi nel Piano di Sostenibilità, oltre che dei primi e secondi livelli degli Amministratori Delegati dei settori.

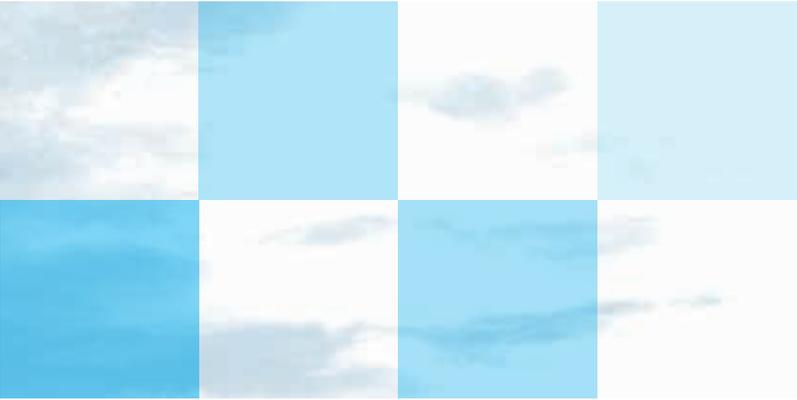
SISTEMA DI GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

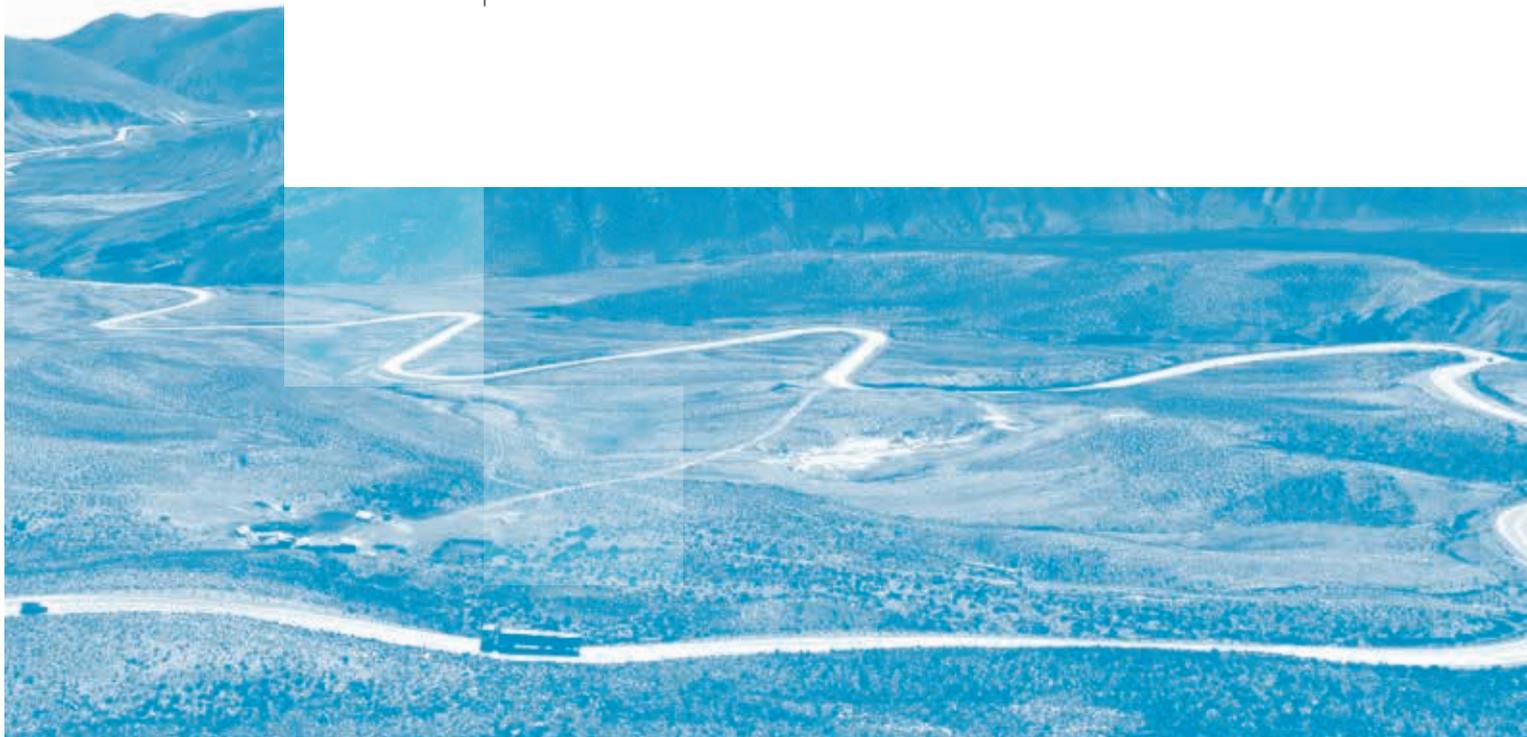
L'insieme degli strumenti che compongono il sistema di gestione della sostenibilità sono:

- un insieme di circa **200 Key Performance Indicator** (KPI) che intendono dare la massima copertura possibile dei principali temi ambientali, sociali e di governance anche in linea con le richieste del GRI G3.1 e delle principali agenzie di rating di sostenibilità;
- il **Codice di Condotta** e le **politiche** (vedere anche pagine 51,55), approvate dal Consiglio di Amministrazione, che dettagliano l'approccio del Gruppo a temi rilevanti;
- il **Piano di Sostenibilità** che definisce le priorità di azione e sancisce gli impegni;
- il **Bilancio di Sostenibilità** che, con cadenza annuale, rendiconta la performance del Gruppo riguardo ai temi di sostenibilità, integrando e completandosi con le informazioni fornite nella Relazione Finanziaria Annuale e nella Relazione sulla Corporate Governance;
- una **sintesi** inserita nella **Relazione Finanziaria Annuale** degli aspetti più significativi della sostenibilità a integrazione delle informazioni economiche;
- il **sito web di Gruppo**, all'interno del quale vi è anche una sezione dedicata di primo livello che richiama i contenuti dell'ultimo Bilancio di Sostenibilità e ne fornisce un aggiornamento continuo all'interno dei diversi cicli di rendicontazione periodica.

GRI-G3.1
4.5, 4.9, 4.11, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28
Glossario
GRI, KPI, SRI, Stakeholder

PROCESSO DEL PIANO DI SOSTENIBILITÀ

Gli impegni, le azioni e gli obiettivi che compongono il Piano di Sostenibilità sono inizialmente definiti sulla base delle aree di miglioramento identificate dall'Unità di Sostenibilità in collaborazione con i settori e le funzioni corporate (**fase di pianificazione**). A supporto di queste attività l'Unità effettua, durante tutto l'anno, un continuo confronto con la migliore concorrenza e con le valutazioni espresse dalle principali agenzie di rating di sostenibilità, dalle organizzazioni internazionali e dagli investitori SRI con cui il Gruppo intrattiene rapporti. La responsabilità dei progetti e del raggiungimento degli obiettivi concordati nel Piano di Sostenibilità fa capo ai diversi settori o alle funzioni corporate, che hanno risorse, strumenti e know-how necessari per l'implementazione (**fase di gestione**). A ulteriore garanzia del rispetto degli impegni presi, l'Unità di Sostenibilità viene periodicamente informata dello stato di avanzamento dei progetti (**fase di controllo**).

GESTIONE DELL'INNOVAZIONE

Per Fiat Industrial fare innovazione significa gestire un processo strutturato e aperto al contributo degli stakeholder. Il Gruppo offre una gamma di prodotti all'avanguardia nel rispetto di standard ambientali, di sicurezza ed efficienza, con bassi costi operativi e di manutenzione.

PROCESSO D'INNOVAZIONE

Con lo scopo di formulare un piano per l'innovazione del Gruppo, facilitare il trasferimento tecnologico ai diversi settori e uniformare i processi d'innovazione nel 2011 era stato costituito l'*Industrial Innovation Technology Commitee* 3x3. Nel corso del 2012 il Comitato ha consolidato la cooperazione tra i tre settori di Fiat Industrial in materia di innovazione sostenibile, e gli obiettivi continuano a convergere intorno alle politiche di Fiat Industrial per realizzare prodotti competitivi e sinergie di gruppo.
Per seguire il processo d'innovazione, le società del Gruppo hanno istituito un nuovo **Innovation Team** con lo scopo di collaborare, su progetti specifici, con le società di ingegneria esterne, università e centri di ricerca di tutto il mondo.
Il processo d'innovazione è standardizzato in modo da garantire un linguaggio comune a tutte le gamme di prodotti e tra i marchi e permette di monitorare tutte le fasi: ideazione, valutazione di fattibilità, realizzazione di un primo prototipo prima virtuale e poi reale. Seguono quindi le fasi d'ingegnerizzazione, il test dell'idea con l'integrazione sul prodotto finale e la convalida attraverso un prototipo più avanzato. Infine, prima di passare al processo di sviluppo del nuovo prodotto, viene condotta una valutazione del rischio.
Anche le attività di innovazione svolte da FPT Industrial sono coordinate a livello centrale dalla funzione competente **Design, Concept and Quality Engineering**. Il processo di innovazione in FPT Industrial si delinea dall'analisi allo sviluppo dell'idea attraverso la realizzazione di prototipi che vengono testati per definirne la fattibilità.

Dimensione economica

+21%
degli investimenti in
ricerca e sviluppo

Nella successiva fase di pre sviluppo, il prodotto viene validato a fronte di test in sala prova, virtuali e su campo.
Nel 2012, la spesa in ricerca e sviluppo di Fiat Industrial ha raggiunto un totale di 895 milioni di euro, pari al 3,6% dei ricavi netti delle attività industriali del Gruppo. Complessivamente, le attività di ricerca e sviluppo hanno coinvolto 5.845 dipendenti (+16% rispetto al 2011) suddivisi in 49 centri nel mondo, cinque dei quali sono situati in America del Sud e contano 690 dipendenti (+27% rispetto al 2011) dotati di competenze specialistiche.
Il Gruppo concentra le proprie attività di ricerca negli ambiti:

- prodotti
  - riduzione emissioni inquinanti (vedere anche pagina 86);
  - trazioni alternative (vedere anche pagina 98)
  - carburanti alternativi (vedere anche pagina 93);
  - ergonomia (vedere anche pagina 102);
  - sicurezza (vedere anche pagina 224);
- processi di produzione,nell'ambito del programma *Word Class Manufacturing* (vedere anche pagina 107)
  - ergonomia del posto di lavoro (vedere anche pagina 184);
  - logistica (vedere anche pagina 139);
  - qualità;
  - efficienza energetica (vedere anche pagina 130);
- metodologie di lavoro
  - analisi virtuali;
  - ottimizzazione della qualità;
  - riduzione nei tempi di sviluppo dei prodotti.

Nel luglio 2012 la Banca Europea per gli Investimenti (BEI) e Fiat Industrial hanno firmato un contratto di finanziamento di 350 milioni di euro a sostegno dei progetti di ricerca e sviluppo (R&D) del Gruppo. Il finanziamento riguarda progetti che saranno realizzati presso cinque siti europei di Fiat Industrial dedicati ad attività di R&D, localizzati in Italia (83% del totale della linea di credito), Germania (8%) e Svizzera (9%). L'obiettivo principale è ottenere il miglioramento dell'efficienza energetica dei prodotti e la riduzione delle emissioni di CO_2 in particolare attraverso:

- tecnologie motoristiche e relativi componenti conformi alle nuove normative sulle emissioni e loro applicazione su veicoli industriali e commerciali e sulle macchine per l'agricoltura;
- tecnologie su motori, trasmissioni e combustibili alternativi per veicoli commerciali;
- architetture innovative basate sul miglioramento dell'aerodinamica e sulla riduzione del peso dei veicoli, con particolare attenzione alla sicurezza.

Finanziamenti pubblici per Ricerca e Sviluppo

Gruppo Fiat Industrial mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Spesa Ricerca e Sviluppo[1]	**895**	742	652

	2012	2011	2010
Contributi a fondo perduto	**2**	2	7
Finanziamenti	**376**	6	10
di cui finanziamenti agevolati	**26**	6	10
di cui finanziamenti BEI[2]	**350**	-	-
Totale	**378**	**8**	**17**

[1] *Include i costi di Ricerca e Sviluppo capitalizzati e quelli imputati direttamente a conto economico.*
[2] *Banca Europea per gli Investimenti.*

INNOVAZIONE APERTA

La generazione e lo scambio delle idee sono alla base del processo d'innovazione del Gruppo Fiat Industrial e vengono costantemente promossi attraverso iniziative e strumenti diversi. La creatività è incoraggiata a ogni livello e in ogni funzione ed è tenuto in alta considerazione il contributo di tutti gli stakeholder: dai fornitori (vedere anche pagine 228) ai clienti (vedere anche pagina 214). Un buon esempio è rappresentato dalla raccolta dei suggerimenti dei dipendenti che propongono miglioramenti nell'ambito del *World Class Manufacturing* (WCM). Nel 2012 negli stabilimenti dov'è attivo il WCM, sono stati presentati 375 mila suggerimenti, con una media di dieci per persona. Le proposte, raccolte a livello di stabilimento, possono riguardare diversi ambiti: dalla riduzione costi, all'organizzazione del posto di lavoro, all'efficienza e sicurezza delle attrezzature, al miglioramento dell'ambiente e della qualità (vedere anche pagina 107). Nel 2012 CNH ha dato evidenza all'importanza di questi contributi sul periodico *CNH&ME* citando i tre colleghi che hanno presentato più proposte: oltre duemila che complessivamente hanno trovato attuazione dall'adozione del WCM.

Nel corso del 2012 sono state 624 le idee innovative inserite dai dipendenti nell'**Innovation Portal**, il portale di CNH disponibile on line e raggiungibile da un sito web e dall'intranet aziendale. Team dedicati, gestiti centralmente dall'Intellectual Property Department sono regolarmente invitati a valutare le ultime domande o gli ultimi brevetti pubblicati nel database. L'obiettivo è quello di stimolare la generazione di nuove idee che migliorino i prodotti attraverso un piano d'incentivazione che premi i dipendenti di cui sia stata brevettata un'idea o depositata una domanda di brevetto. La possibilità di seguire ogni fase del processo sul portale è un'ulteriore riprova dello spirito di innovazione trasparente e cooperativa all'interno di CNH.

Nel corso del 2012 è continuata l'iniziativa **Brainwave**, per la generazione e la gestione delle idee in Iveco. Il sistema, lanciato nel settembre 2010 permette di proporre argomenti su temi di ricerca e di ottenere risposte da parte dei dipendenti su una piattaforma web. La comunità genera

Proposti
10 suggerimenti
a persona

GRI-G3.1
4.11, EN6, EN26

Glossario
Stakeholder, WCM

6.488 brevetti
attivi

le idee, le commenta, le vota e ne promuove lo sviluppo. Le idee migliori seguono un percorso di valutazione formale e coerente con il processo di innovazione, che può portare alla trasformazione delle idee in progetti. Iveco sviluppa la propria attività di ricerca applicata ai prodotti anche con il contributo attivo dei clienti, dei fornitori, delle istituzioni pubbliche e private, dei centri di ricerca e delle università, all'interno di una fitta rete di condivisione di informazioni. In quest'ottica Iveco utilizza, tra gli altri, il metodo dell'*Open Innovation*, che si propone di creare una rete globale tra partner internazionali provenienti da diversi ambiti professionali, per aumentare l'efficacia e l'efficienza del processo. L'innovazione aperta nasce dalla consapevolezza che oggi la conoscenza sia molto più distribuita e raggiungibile che in passato. Pertanto, per competere e avere successo è necessario oltre al know-how interno aprirsi anche verso l'esterno e cercare nuove idee e competenze dove queste risiedono, senza alcuna limitazione geografica o settoriale. In questo modo, la capacità di risoluzione del problema cresce, rendendo possibili soluzioni distintive necessarie per differenziare il prodotto. Nel 2012 questi strumenti sono stati utilizzati per contribuire al carattere d'innovatività del Concept Iveco Dual-Energy presentato al Salone di Hannover (vedere anche pagina 100).

Proprietà intellettuale
Fiat Industrial Group mondo (n.)

	2012	2011	2010
Diritti di brevetto (attivi)	**6.488**	5.983	5.517
di cui approvati nell'anno	**887**	911	1.021
Numero di nuovi depositi nell'anno	**510**	474	545

COLLABORAZIONI E PROGETTI

Fiat Industrial è convinta che la partecipazione a gruppi di lavoro e a progetti di ricerca sia strategica per accrescere il proprio bagaglio di conoscenza e partecipare allo scambio attivo di idee. Così il Gruppo, attraverso i singoli settori, collabora con circa trenta università in Nord America (USA e Canada), Europa (Italia e Belgio), America Latina (Brasile) e Asia (Cina) con l'obiettivo di aumentare la propria capacità innovativa. Ad esempio, FPT Industrial sta svolgendo con il Politecnico di Torino, il Politecnico di Milano e il Politecnico di Zurigo alcuni progetti sull'ottimizzazione del processo di combustione e con l'Imperial College di Londra un progetto sul miglioramento dei sistemi di sovralimentazione.
I settori del Gruppo Fiat Industrial hanno una lunga tradizione di presenza in gruppi di lavoro nazionali e internazionali e da anni sono attivi nei Programmi Quadro della Commissione Europea. Nell'ambito del Settimo Programma Quadro, ad esempio, CNH è impegnata in due progetti d'innovazione sulle tecniche di **agricoltura di precisione** (vedere anche pagina 103) come mezzo per ottenere una produzione più sostenibile. Il primo è *Robot Fleets for Highly Effective Agriculture and Forestry Management* (RHEA). Scopo del progetto RHEA è la riduzione del 75% degli input chimici, con un miglioramento della qualità colturale, della salute e della sicurezza umana e la riduzione dei costi di produzione per mezzo di una gestione sostenibile delle colture attraverso l'impiego di una flotta di piccoli robot eterogenei. L'altro progetto è *Clever Robots for Crops* (CROPS) che sviluppa una piattaforma modulare altamente configurabile che include strumenti intelligenti (sensori, algoritmi, spruzzatori, pinze) facilmente installabili sulla piattaforma e in grado di adattarsi a nuovi compiti e condizioni. CROPS sarà capace di spruzzare sostanze solo sul fogliame e di effettuare la raccolta selettiva dei frutti. Un altro obiettivo del progetto è quello di sviluppare tecniche di rilevamento affidabile e di classificazione degli ostacoli e altri oggetti, per consentire la navigazione autonoma e il funzionamento della piattaforma in piantagioni e foreste.
I progetti del Settimo Programma Quadro in cui è coinvolta Iveco sono invece fortemente orientati alla ricerca di soluzioni innovative che privilegino la **mobilità sostenibile**. Infatti ICT-EMISSIONS è un progetto che mira a sviluppare una nuova

GRI-G3.1
4.11, 4.13, EN6, EN26, SO5
Glossario
ANFIA, Effetto magnetocalorico, Range extender

metodologia per valutare e quantificare il vantaggio dell'uso di strumenti informatici nella valutazione dell'efficienza energetica e riduzione di CO_2. Inoltre sviluppa un modello di calcolo delle emissioni, alimentato dal comportamento dei guidatori, che possa essere adoperato per la pianificazione dei trasporti, dalle autorità locali, dai produttori di componentistica e loro fornitori. In ottica di **riduzione dei consumi**, il progetto *COmplete Vehicle Energy-saving Technologies for Heavy-Trucks* (CONVENIENT) ha l'obiettivo di ridurre del 30% il consumo del combustibile nei veicoli destinati al trasporto merci su lunghe distanze, lavorando principalmente sull'efficienza energetica e le prestazioni aerodinamiche. Il progetto Hybrid Commercial Vehicle (HCV) ha come scopo la realizzazione di un veicolo da trasporto merci urbano che, grazie a una architettura ibrida di ultimissima generazione, e all'ottimizzazione delle logiche di controllo e dei sistemi ausiliari, contribuisca consistentemente alla riduzione delle emissioni. Per migliorare il comfort a bordo veicolo riducendo i consumi, il progetto *MagnetoCaloric Refrigeration for Efficient Electric Air Conditioning* (ICE) prevede lo sviluppo e l'integrazione su veicolo di un sistema di refrigerazione magnetocalorico elettrico altamente efficiente in modo da avere un veicolo fresco senza emissione di CO_2. Anche il progetto *European Bus System of the Future* (EBSF) è finalizzato alla definizione e prototipazione di bus di nuova generazione per i centri urbani europei. Gli sviluppi principali si focalizzano sulla capacità di trasporto passeggeri, sulla standardizzazione dei sistemi di informazione a bordo e su un'architettura che garantisca una capacità di trasporto variabile in funzione delle diverse situazioni.

L'attività di ricerca sulla **trazione elettrica** ha attivi due progetti. Il primo: *Multi-fuel Range Extender with high efficiency and ultra low emissions* (FUEREX) prevede lo sviluppo e l'integrazione a bordo di un veicolo elettrico di un estensore di autonomia multifuel ad alta efficienza e basse emissioni. Il secondo: *Optimised Modular Range Extender for every day customer usage* (OPTIMORE) ha come obiettivo quello di trovare la soluzione migliore di *range extender* in modo da facilitare il passaggio dall'uso dei motori a combustione interna a quelli a trazione elettrica.

Nel corso del 2012 è proseguito anche il progetto DICIOTTO, attività svolta in ambito ANFIA in collaborazione con il Ministero delle infrastrutture e dei Trasporti, che prevede la sperimentazione di un sistema autoarticolato trattore/semirimorchio lungo fino a 18 metri. L'obiettivo è di **ottimizzare la capacità di trasporto** e l'impatto ambientale dei veicoli pesanti, nel rispetto di stringenti requisiti di sicurezza. Da gennaio a giugno 2012 i mezzi hanno viaggiato per 1,6 milioni di chilometri, portando a più di 4,7 milioni di chilometri la percorrenza totale delle prove su strada.

INDICI, RATING E INVESTITORI

INDICI E RATING DI SOSTENIBILITÀ

L'impegno costante e i risultati raggiunti da Fiat Industrial nel campo della responsabilità ambientale e sociale hanno portato il Gruppo, anche nel corso del 2012, a essere costantemente presente in alcuni tra i più prestigiosi indici borsistici di sostenibilità nel mondo. Nel settembre 2012 Fiat Industrial si è confermata per il secondo anno consecutivo *Sector Leader* negli indici **Dow Jones Sustainability World** e **Dow Jones Sustainability Europe**. Il punteggio ottenuto è di 85/100 rispetto a una media di 51/100 delle aziende del settore Industrial Engineering analizzate da RobecoSAM, società specializzata nell'analisi della sostenibilità delle imprese. Il DJSI World e il DJSI Europe sono i più prestigiosi indici borsistici nel campo della sostenibilità ai quali accedono solo le società giudicate migliori per la gestione del proprio business secondo criteri di responsabilità economica, sociale e ambientale.

Per il secondo anno consecutivo Fiat Industrial è stata ammessa anche nel **Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) Italy 100** con un punteggio di 91/100, secondo il rapporto pubblicato dal Carbon Disclosure Project (CDP). L'azienda ha anche ricevuto un punteggio di "B" su una scala da "A" (massimo) a "E" (minimo) per il suo impegno nella riduzione delle emissioni di CO_2. Le società sono classificate in base alla comunicazione relativa ai fattori che influenzano i cambiamenti climatici. Punteggi alti indicano una buona gestione interna e un'adeguata comprensione di questi temi e delle relative problematiche. Quest'anno nell'indice sono state incluse dieci società, sulla base dell'analisi delle risposte al questionario CDP 2012.

Fiat Industrial è quotata negli indici: **MSCI WORLD ESG; MSCI WORLD ex USA ESG; MSCI EAFE ESG; MSCI EUROPE ESG.**
Questi indici sono progettati per aiutare i clienti a integrare le proprie decisioni d'investimento con considerazioni di ordine ambientale, sociale e di governance (ESG factors). La composizione degli indici globali MSCI ESG viene rivista nel mese di maggio su base annuale, in concomitanza con la revisione semestrale dell'Indice MSCI GIMI. Gli indici MSCI Global ESG sono inoltre esaminati su base trimestrale in concomitanza con le revisioni semestrale dell'indice MSCI GIMI (semestrale in novembre e trimestrale a febbraio e agosto).

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 28
Glossario
ESG factors, KPI, SRI

Nel corso del 2012 le performance ambientali, sociali e di governance di Fiat Industrial sono state valutate da **Vigeo** che le ha assegnato un punteggio di 57/100. Il Gruppo si è posizionato primo tra le 15 aziende del settore "*Industrial Goods & Services*" a livello europeo. Vigeo valuta il grado con il quale imprese pubbliche e private prendono in considerazione gli aspetti ambientali, sociali e di governance della propria attività. Questi elementi costituiscono fattori di rischio per le organizzazioni sia nella fase di definizione sia d'implementazione di strategie e politiche aziendali. L'analisi di Vigeo permette di valutare il livello d'impegno dimostrato in relazione alla definizione di obiettivi di sostenibilità, di identificare eventuali rischi ai quali l'organizzazione è esposta e il livello di efficacia nella gestione dei rischi individuati. Nel novembre 2012 Vigeo ha lanciato una nuova gamma di indici ESG, in collaborazione con NYSE Euronext, operatore leader dei mercati finanziari. Questi indici considerano le performance di numerose imprese delle regioni Nord America, Asia Pacifico ed Europa,

appartenenti all'indice Stoxx 1800. Vigeo non applica alcun criterio di esclusione settoriale o basato sui prodotti o attività delle imprese analizzate, tranne nel caso in cui si tratti di prodotti o attività vietate da convenzioni o trattati internazionali. Le imprese partecipanti agli indici sono quindi quelle che ottengono le migliori performance nei 330 indicatori utilizzati da Vigeo. Fiat Industrial è inclusa dal 1° novembre 2012 negli indici: **Vigeo World 120** e **Vigeo Europe 120**.

Sulla base della ricerca condotta da Vigeo, leader europeo nella valutazione delle aziende in materia di tematiche ambientali, sociali e di governance, nel settembre 2012 Fiat Industrial è entrata a far parte del ristretto gruppo di imprese incluse nell'**Advanced Sustainability Performance Eurozone Index** (ASPI Eurozone®). ASPI Eurozone® è riconosciuto come uno dei principali indici in materia di sostenibilità, ed è usato dalla crescente comunità di Investitori Socialmente Responsabili per definire gli ambiti dell'investimento sostenibile, per confrontare la loro performance d'investimento o per creare prodotti collegati all'indice.

Gli indici della serie STOXX Global ESG Leaders sono indici di sostenibilità fondati su un processo di selezione trasparente basato su regole precise. In questi indici sono ammesse le migliori società al mondo per la gestione degli aspetti ambientali, sociali e di governance, selezionate sulla base della valutazione ESG fornita dall'agenzia di rating Sustainalytics. Il modello di rating si fonda sui KPI contenuti nello standard 3.0 elaborato dalla DVFA, l'associazione che raccoglie i professionisti dell'investimento tedeschi e dall'EFFAS, la federazione europea che raccoglie le associazioni di analisti finanziari. La famiglia di indici ESG Global Leaders è composta dallo STOXX Global ESG Environmental Leaders, STOXX Global ESG Social Leaders e STOXX Global ESG Governance Leaders. I tre sottoindici sommati insieme formano l'indice complessivo STOXX Global ESG Leaders. Per quanto riguarda gli indici ESG per le *Blue Chip*, vengono selezionate su base regionale le 50 società più grandi per flottante incluse nello STOXX Global ESG Leaders.
Fiat Industrial è stata inclusa nello **STOXX® Global ESG Leaders, STOXX® Global ESG Environmental Leaders, STOXX® Global ESG Social Leaders**, e nel nuovo **EURO STOXX® ESG Leaders 50**, creato nel maggio 2012.

ECPI è una società di rating ESG, nata nel 1997, che gestisce diverse tipologie di indici ESG dedicati a investitori che integrano le loro decisioni di investimento con informazioni di tipo non finanziario. A partire dal 2013 ECPI ha deciso di non calcolare più l'ECPI Developed Ethical+ Equity. Fiat Industrial nel 2012 è stata confermata nell'indice **ECPI Ethical EMU Equity**.

Fiat Industrial è anche inserita negli indici FTSE ECPI Italia SRI Index series che FTSE, la società inglese partecipata dal Financial Times e dal London Stock Exchange, ha costituito sui titoli quotati alla Borsa di Milano insieme a ECPI. In particolare l'indice FTSE ECPI Leaders è composto da un paniere selezionato di azioni italiane che presentano caratteristiche eccellenti in ambito ambientale, sociale e di corporate governance (ESG). ECPI analizza periodicamente la documentazione pubblica delle prime 100 società quotate sul Mercato Telematico Azionario italiano. Solo le società con rating EE o superiore (dove F è il valore minimo ed EEE il valore massimo) sono incluse nell'indice. L'indice è ponderato per assicurare un'esposizione

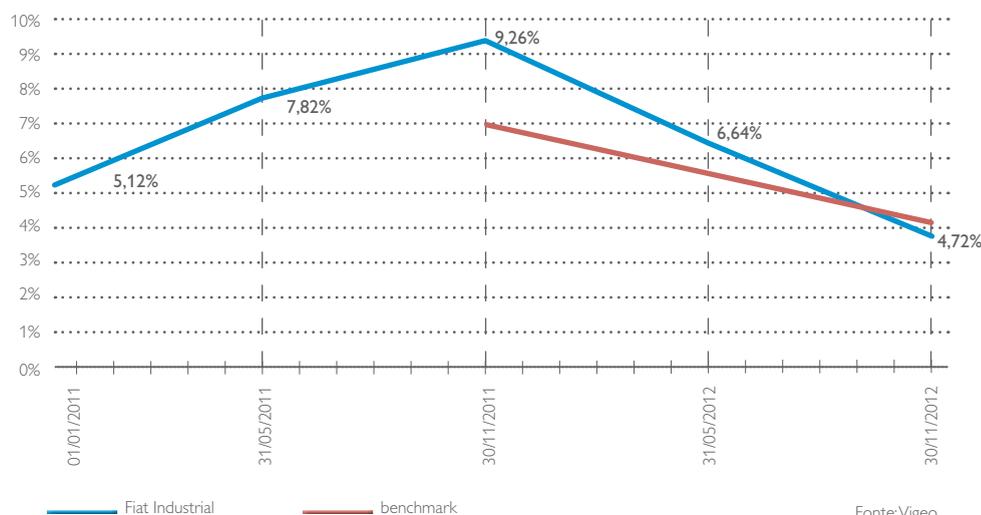
omogenea a tutte le azioni italiane considerate ESG Leaders. Fiat Industrial è inclusa negli indici: **FTSE ECPI Italia SRI Benchmark** e **FTSE ECPI Italia SRI Leaders**.

Nel novembre 2012 a Fiat Industrial è stato assegnato da **Oekom Research** lo status **Prime**, che identifica le società leader di sostenibilità nel proprio settore. Oekom Research, fondata nel 1993, è una delle principali agenzie di rating di sostenibilità a livello mondiale.

FIAT INDUSTRIAL E GLI INVESTITORI SOCIALMENTE RESPONSABILI

Un risultato concreto, che sottolinea l'impegno di Fiat Industrial verso la sostenibilità, è la presenza del titolo nei portafogli degli Investitori Socialmente Responsabili (SRI), che integrano le tradizionali valutazioni economiche con considerazioni di tipo ambientale, sociale e di governance.
Al 30 novembre 2012, il 4,72%[1] del flottante di Fiat Industrial era detenuto rispettivamente da 28 Asset Owners[2] e da 41 Mutual Funds[3] socialmente responsabili. Il valore si colloca sui livelli ante scissione e leggermente sotto (-0,53%) il benchmark di riferimento costituito dalla media dei dati di possesso, da parte di investitori SRI, calcolato su un paniere di cinque società (Fiat Industrial più quattro società concorrenti). In particolare, Fiat Industrial si colloca al secondo posto, ma la società prima in classifica ha un punteggio tale da influenzare verso l'alto la media.
L'andamento della percentuale di flottante in mano ad investitori SRI nel periodo considerato (vedi grafico) evidenzia un'oscillazione che indica una forte potenzialità di crescita per il titolo Fiat Industrial derivante da questa tipologia di investitori.

Flottante

Fonte: Vigeo

[1] Analisi condotta da Vigeo SA. L'analisi Vigeo copre i maggiori asset owner globali (vedere anche nota 2), principalmente fondi pensione (nazionali, di categoria, aziendali, di amministrazioni locali), ma anche fondazioni e altri investitori istituzionali. Tra questi, un asset owner si identifica come SRI se soddisfa almeno una delle seguenti condizioni: adotta i princìpi SRI nella propria politica di investimento (in ambito di voto, relazione con il management delle società in portafoglio, attivismo, selezione), ha specifici mandati SRI, utilizza un benchmark SRI. L'analisi include anche i fondi comuni di investimento (vedere anche nota 3) caratterizzati come "verdi", sociali ed etici, che operano a livello mondiale. Un fondo comune deve soddisfare tutte le condizioni indicate di seguito per potere essere incluso nell'analisi: uso di valutazioni di tipo etico, sociale o ambientale per la selezione di emittenti azionari e obbligazionari (analisi per esclusione e/o best-in-class), essere commercializzato come SRI ed essere disponibile per il pubblico (retail).
[2] Grandi istituzioni finanziarie che investono i propri patrimoni, fondi pensionistici, fondazioni, fondi di diritto pubblico, assicurazioni o fondi sovrani. Non includono attività gestite da società di gestione per conto dei propri clienti.
[3] Il termine è utilizzato nella stessa accezione adottata per le Statistical Releases dell'European Fund and Asset Management Association (EFAMA: fondi di investimento di tipo aperto offerti al pubblico che investono in valori mobiliari e fondi del mercato monetario). I dati, tuttavia, non sono interamente comparabili in quanto la relazione in oggetto include talune assicurazioni ramo vita e fondi pensione conformi alle definizioni di Vigeo (fonte: Green, Social and Ethical Funds in Europe – 2012 Review).

DIMENSIONE AMBIENTALE

84 Innovazione e prodotto
106 Processi produttivi
139 Processi logistici
146 Processi non produttivi

INNOVAZIONE E PRODOTTO

Il contributo di Fiat Industrial alla lotta globale ai cambiamenti climatici passa anche attraverso la commercializzazione di prodotti innovativi in cui siano ridotte le emissioni inquinanti e di cui sia ottimizzata l'efficienza per diminuire le emissioni di CO_2. Il Gruppo investe sia nella ricerca sui combustibili derivati da fonti rinnovabili sia sui sistemi di propulsione alternativa. Per il Gruppo la ricerca si rivolge sempre di più alla gestione dell'intero ciclo di vita dei prodotti, all'utilizzo di materiali nuovi e riciclati, ai sistemi intelligenti di ausilio alla guida e all'attività agricola, con un'attenzione costante alla loro sicurezza attiva e passiva.

Fiat Industrial è leader globale nel campo dei *capital goods* e attraverso le sue aziende progetta, costruisce e commercializza: veicoli industriali, autobus, veicoli speciali, trattori nonché macchine per l'agricoltura e per le costruzioni, oltre ai relativi motori, altri sistemi e a motori per applicazioni marine.

Il Gruppo Fiat Industrial è consapevole del ruolo che può svolgere nella riduzione del livello dei gas a effetto serra. Si impegna perciò nel ricercare e sviluppare prodotti e nel definire processi produttivi che siano allo stesso tempo sicuri, a basso impatto ambientale ed economicamente convenienti. Le Linee Guida Ambientali del Gruppo Fiat Industrial, approvate nel settembre 2010, traducono questa responsabilità in impegni precisi e definiscono le principali linee di azione lungo tutto il **ciclo di vita del prodotto**: partendo dalla sua ideazione, passando per la realizzazione e la fase d'uso sino alla gestione del fine vita.

Nella **fase di progettazione**, le società del Gruppo cercano sempre di coniugare l'innovazione con la fattibilità economica dando anche preferenza alla scelta di materiali riciclati. Questi infatti diminuiscono l'utilizzo di materie prime e, terminata la vita del prodotto, possono essere a loro volta riutilizzati o riciclati. La progettazione si focalizza anche sulla riduzione del numero dei componenti per semplificare le operazioni di manutenzione e separazione a fine vita. Per monitorare e ottimizzare il livello di riciclabilità e recuperabilità dei componenti di alcune gamme di prodotti le Società del Gruppo hanno adottato l'International Material Data System (IMDS), data base on line alimentato dai fornitori che permette di identificare anche le sostanze presenti nel regolamento *Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances* (REACH) o le *Substances of Very High Concern* (vedere anche pagina 104).

Nella **fase di produzione** l'attenzione agli impatti ambientali è un elemento consolidato nella modalità di operare del Gruppo. Gli impegni presi nelle Linee Guida trovano in solidi sistemi di gestione le colonne portanti della loro realizzazione. Nel corso dell'anno, 53 siti hanno raggiunto standard produttivi di eccellenza secondo il *World Class Manufacturing* (WCM), 56 possiedono la certificazione ambientale ISO 14001 e 23 hanno adottato la certificazione del sistema energetico ISO 50001 (vedere anche pagine 111, 113, 131).

Il processo d'innovazione pone anche la massima attenzione sugli impatti ambientali della fase d'uso del prodotto che può generare, in alcuni casi, sino all'85% delle emissioni di CO_2 dell'intero ciclo di vita[1].

Il Gruppo è così in grado di offrire un **portafoglio di prodotti** le cui emissioni inquinanti rispettano le più stringenti normative europee e statunitensi come nel caso della linea dei motori Cursor che, grazie all'High Efficiency SCR, sono in

[1] *Posizione ACEA sul Life Cycle Assessment, 2012.*

GRI-G3.1
1.2, 2.2, 4.11, EC2, EN6, EN26

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29-31

Glossario
ACEA, Euro VI, IMDS, ISO 14001, ISO 50001, REACH, SCR, WCM

grado di anticipare l'entrata in vigore della normativa Euro VI. Il Gruppo investe sia nella ricerca per migliorare l'efficienza dei propri motori, sia nello sviluppo di soluzioni alternative che vanno dallo studio dell'utilizzo di combustibili derivati da fonti rinnovabili alle propulsioni alternative. Anche le applicazioni per ottimizzare lo stile di guida del cliente aiutano a diminuire le emissioni, in quanto il fattore umano è considerato un elemento importante nella riduzione dei consumi, mentre la ricerca sui sistemi intelligenti di ausilio alla guida (ADAS) aumentano la sicurezza per tutti gli utenti della strada (vedere anche pagina 226).

In questi ultimi anni, in particolare, il Gruppo sta adottando una visione integrata per avere un calcolo più dettagliato dell'impatto ambientale derivante dal **ciclo di vita** dei singoli prodotti. Questo approccio consente di migliorare ulteriormente la performance ambientale permettendo ai clienti di compiere scelte ambientalmente responsabili ed economicamente convenienti. Infatti il miglioramento delle prestazioni dei prodotti in termini di consumi, durata e allungamento degli intervalli tra i cicli di manutenzione, contribuiscono a ridurre il costo totale di gestione (TCO) e, allo stesso tempo, l'impatto ambientale del prodotto. Le Società del Gruppo hanno anche avviato il calcolo della *carbon footprint* sull'intero ciclo di vita dei propri prodotti. Iveco ha iniziato nel 2012 con il veicolo commerciale Daily e FPT Industrial comincerà dal 2013 sui motori Diesel leggeri F1 (vedere anche pagina 90).

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI INQUINANTI

Nell'ambito di una politica ambientale volta alla riduzione progressiva dell'inquinamento, il Gruppo Fiat Industrial massimizza l'impegno nella ricerca di sistemi efficienti per l'abbattimento delle emissioni inquinanti. I motori Diesel, infatti, a causa della chimica della combustione, producono agenti nocivi tra i quali gli ossidi di azoto (NO_X) e il particolato (PM). L'Unione Europea (UE) e la United States Environmental Protection Agency (EPA), ma anche Paesi emergenti come la Cina stanno adottando standard sempre più restrittivi per limitare l'inquinamento dell'aria da parte di agenti prodotti dalla combustione. L'insieme delle legislazioni che regolano il livello delle emissioni sono le norme Euro per i veicoli commerciali pesanti e gli autobus, mentre le Tier (EPA) e le Stage (UE) riguardano le macchine per l'agricoltura e le costruzioni.

GRI-G.3.1
1.2, 2.2, 4.11, EC2, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario
ADAS, Carbon footprint, EPA, Euro VI, NO_X, PM, TCO, Tier

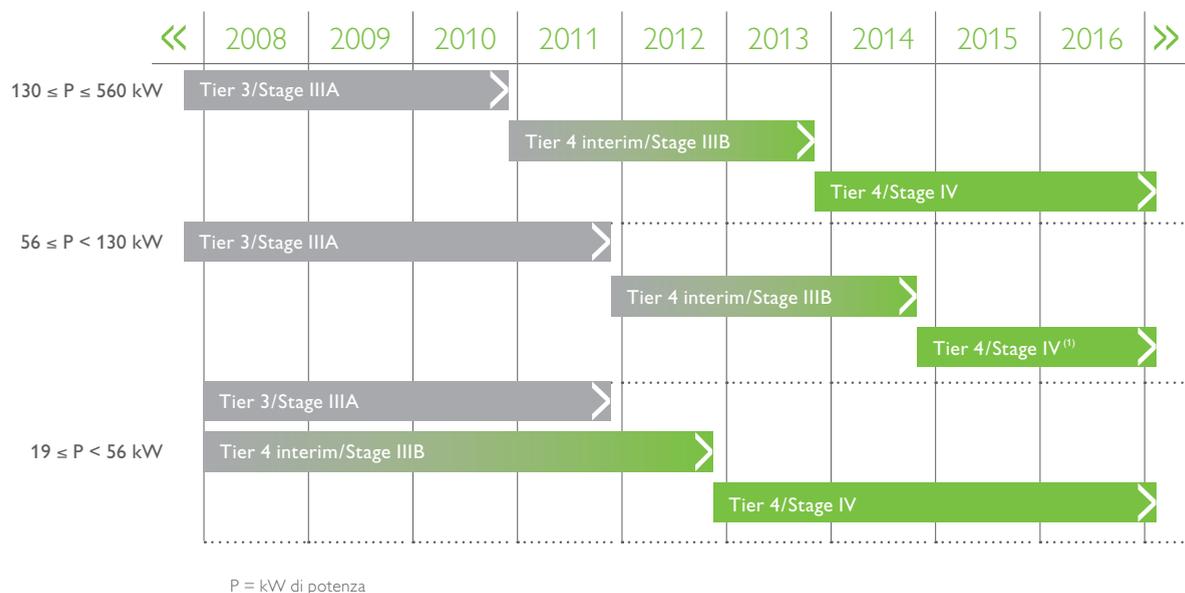
MACCHINE PER L'AGRICOLTURA E LE COSTRUZIONI

Dall'entrata in vigore nel 2011 degli standard Tier 4A/Stage IIIB, FPT Industrial ha continuato a lavorare per ridurre gli agenti inquinanti dannosi per l'ambiente emessi dai propri motori per renderli conformi alle normative Tier 4B/Stage IV che entreranno in vigore a partire dal 1° gennaio 2014 per i motori con una potenza superiore a 130 kW, e poi a seguire per le altre potenze intermedie. Il 2013 segnerà invece il passaggio al Tier 4 per le potenze minori. La conformità con il Tier 4B/Stage IV implica una riduzione significativa di NO_X (-80%) rispetto all'attuale livello Tier 4 A/Stage IIIB, mentre per il particolato non sono previste ulteriori riduzioni essendo stato già ridotto del 90% nella fase precedente.

+75%
di macchine per l'agricoltura già conformi agli standards
Tier 4A/Stage IIIB

Normative sulle emissioni

Motori per macchine movimento terra e forestali

P = kW di potenza

Nel settore delle macchine per l'agricoltura CNH, in collaborazione con FPT Industrial, continuerà a puntare sulla tecnologia SCR per i motori ad alta potenza regolamentati dalle norme Tier 4 Final/Stage IV. Invece per le potenze inferiori agli 88 kW sarà adottata la tecnologia *Compact Light CEGR* con un sistema di *Exhaust Gas Ricirculation* compatto.

Nel corso del 2012 la gamma di prodotti commercializzati da CNH e ottemperanti le norme Tier 4A/Stage IIIB è stata ampliata rispetto all'anno precedente:

- 140 modelli di macchine per l'agricoltura con un aumento del 75% rispetto al 2011;
- 116 modelli di macchine per le costruzioni con un aumento del 55% rispetto al 2011.

GRI-G.3.1
2.2, 4.11, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario
EGR, NO_X, PM, SCR, Tier

[1] *La data effettiva dell'entrata in vigore dello Stage IV è il 1° settembre 2014, mentre il Tier 4 entrerà in vigore il 1° gennaio 2015*

VEICOLI COMMERCIALI E INDUSTRIALI

L'impegno del Gruppo Fiat Industrial, anche nel settore dei veicoli commerciali, è volto a sviluppare e adottare soluzioni innovative che riducano le emissioni inquinanti in anticipo rispetto all'entrata in vigore della normativa. L'introduzione delle normative Euro VI rappresenta un punto fondamentale nella regolamentazione degli standard mondiali sulle emissioni, poiché per la prima volta viene utilizzato un ciclo di prova armonizzato a livello mondiale per la certificazione dei motori (WHTC). Le nuove normative Euro VI verranno applicate a tutti i nuovi veicoli commerciali pesanti e autobus immatricolati a partire dal 1° gennaio 2014. Queste normative introducono consistenti riduzioni delle quantità consentite delle emissioni allo scarico, rispetto ai valori Euro V, relative ai seguenti agenti inquinanti:

- emissioni di NO_x diminuite dell'80%;
- emissioni di PM ridotte del 66%;
- riduzione complessiva del particolato di oltre il 95%;
- introduzione del limite di emissioni di ammoniaca (NH_3).

GRI-G.3.1 >
4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario >
Euro VI, NO_x,
PM, WHTC

Per abbattere le emissioni di NO_X di un motore Diesel ci sono due sistemi: l'*Exhaust Gas Ricirculation* (EGR) che fa ricircolare i gas di scarico in camera di combustione, ma penalizza l'efficienza del motore e produce molto particolato, e il *Selective Catalytic Reduction* (SCR) che abbatte gli NO_X allo scarico che, mantenendo ottimizzata la combustione, riduce i consumi e limita la frequenza di rigenerazione del *Diesel Particulate Filter* (DPF). Sin dal 2005 Iveco e FPT Industrial hanno sviluppato e introdotto il sistema SCR che utilizza l'AdBlue per la riduzione degli NO_X. L'AdBlue è una soluzione di urea e di acqua demineralizzata che reagisce con i gas di scarico del motore in presenza di un catalizzatore, scomponendo gli NO_X in molecole non inquinanti. La tecnologia SCR, sviluppata da FPT Industrial, si è arricchita con un nuovo approccio integrato che ha portato a numerosi brevetti sul sistema di controllo delle emissioni per avere un preciso dosaggio dell'AdBlue. Questo sistema di controllo riguarda principalmente:

- il sistema di dosaggio adattativo dell'AdBlue, che grazie alla tecnologia di controllo basata sull'utilizzo di sensori per i livelli di ossido di azoto e di ammoniaca è in grado di fornire informazioni accurate sulla composizione dei gas di scarico;
- il mix ad alta turbolenza, isolato termicamente, che consente una idrolisi omogenea dell'urea e una corretta distribuzione nel flusso dei gas di scarico;
- una migliore gestione termica per accelerare l'attivazione del sistema SCR durante la fase a freddo nel ciclo delle emissioni.

Tutti i componenti del sistema di post trattamento dei gas di scarico sono contenuti all'interno di una struttura compatta e completamente chiusa, che non ostacola le attività di montaggio della carrozzeria o dell'equipaggiamento del telaio e ottimizza il peso sul veicolo. Per migliorare ulteriormente la qualità delle emissioni inquinanti, in anticipo rispetto all'entrata in vigore dell'Euro VI, è stato brevettato il sistema High Efficiency SCR (HI-eSCR). In particolare il sistema è dotato di una rete di sensori integrati per controllare le emissioni di ossidi di azoto e i possibili livelli eccessivi di NH_3. Il nuovo sistema è costituito da:

- Diesel Oxidation Catalyst (DOC);
- Filtro antiparticolato Diesel passivo (DPF);
- Modulo di dosaggio per AdBlue;
- Miscelatore dell'AdBlue;
- Selective Catalytic Reduction (SCR);
- Clean Up Catalyst (CUC).

Conformità agli
standard Euro VI
raggiunta in anticipo
con la tecnologia
HI-eSCR

Highlights

IVECO STRALIS HI-WAY

Lo Stralis Hi-Way della nuova gamma di veicoli pesanti di Iveco, ha risposto alla richiesta di riduzione di emissioni inquinanti per le motorizzazioni Diesel adottando, già a partire dal 2012, l'esclusiva tecnologia High Efficiency SCR. Grazie all'altissima efficienza del sistema di riduzione catalitica HI-eSCR, il nuovo Stralis Hi-Way è in grado di soddisfare in anticipo i limiti Euro VI senza l'uso di Exhaust Gas Ricirculation (EGR). La tecnologia sviluppata da FPT Industrial aumenta l'efficienza del motore e riduce il particolato prodotto dalla combustione, migliorando così il consumo di carburante, le prestazioni e l'affidabilità. Inoltre le piccole dimensioni dell'HI-eSCR, che adotta un solo sistema di trattamento degli NO_X, garantiscono un peso minore e l'ottimizzazione della combustione consente una maggiore efficienza del motore e minori consumi; la minore produzione di particolato prevede la rigenerazione passiva del filtro antiparticolato (DPF) e non essendo necessario il raffreddamento supplementare richiesto dall'EGR, si disperde meno energia.

GRI-G.3.1 >
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 29
Glossario >
EGR, Euro VI, NO_X, PM, SCR

RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CO_2

Il Gruppo Fiat Industrial, forte della consapevolezza che non esista un'unica soluzione per ridurre le emissioni di CO_2, ma che per ogni esigenza dei suoi clienti ci sia la giusta soluzione tra tecnologie convenzionali, alternative o combinate, è impegnato a studiare prodotti sempre più efficienti e meno inquinanti. Le strade individuate per la riduzione di CO_2 sono:

- ottimizzare le prestazioni ecologiche dei motori convenzionali;
- aumentare l'utilizzo di combustibili alternativi;
- sviluppare sistemi di propulsione alternativi;
- ottimizzare l'efficienza energetica;
- sensibilizzare i clienti sullo stile di guida.

Highlights

PROGETTO CARBON FOOTPRINT

In linea con gli standard e le migliori pratiche ambientali su scala nazionale e globale, il Gruppo Fiat Industrial ha avviato diversi progetti per la valutazione delle emissioni di gas serra legate alle proprie attività. In particolare, Iveco ha effettuato il kick-off del progetto di calcolo della *carbon footprint* del proprio veicolo commerciale Daily, coinvolgendo lo stabilimento di Suzzara (Mantova). Il Daily rappresenta, al 31 dicembre 2012, il 28% del fatturato complessivo di Iveco. Lo scopo dell'attività, che si svilupperà nel 2013 è la quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra associate all'intero ciclo di vita del prodotto e dei servizi correlati, evidenziandone le opportunità di riduzione nelle diverse fasi di vita. Sempre su questo tema, CNH America Latina ha avviato già nel corso del 2011 un'analisi legata alle proprie attività di produzione, logistica e amministrazione. Seguendo le prime fasi descritte dal *Carbon Footprint Program*, il progetto ha permesso di identificare specifici interventi volti alla riduzione degli impatti ambientali nonché di porre la giusta attenzione a questa tematica nella fase progettuale. Includendo anche semplici interventi nella realtà quotidiana che possono ridurre le tonnellate di CO_2 equivalente prodotte, CNH America Latina non impegna esclusivamente il proprio personale ma richiede anche il coinvolgimento dei fornitori per poter consolidare le rispettive performance ambientali. Il progetto proseguirà il prossimo anno con il lancio di questo processo di valutazione nei siti CNH in Argentina. Al termine dei percorsi sopra indicati sarà possibile eseguire una nuova quantificazione della *carbon footprint* e valutare l'efficacia delle azioni eseguite. Anche FPT Industrial si allinea con il programma di calcolo della *carbon footprint* e dal 2013 avvierà un progetto di Life Cycle Assessment sull'intero ciclo di vita dei motori Diesel leggeri F1, che costituisce il 50% della produzione di motori dell'azienda. Il Life Cycle Assessment (LCA) permetterà di identificare le opportunità di miglioramento attraverso la rilevazione e la quantificazione delle cause e degli impatti ambientali associati al prodotto, in particolare in termini di emissioni di CO_2.

OTTIMIZZAZIONE DELLE PRESTAZIONI

La riduzione delle emissioni passa attraverso una riduzione dei consumi. L'impegno del Gruppo Fiat Industrial, oltre a esplorare soluzioni alternative, è quello di ottimizzare le prestazioni dei propri motori e dei propri mezzi, riducendone i consumi per renderli ambientalmente compatibili e con minori costi di utilizzo.

GRI-G.3.1 >
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 30
Glossario >
Carbon footprint, LCA, Tier

Macchine per l'agricoltura e le costruzioni

Per quanto riguarda la conformità alle normative Tier 4B/Stage IV per i motori Diesel off-road, FPT Industrial ha previsto anche l'introduzione di motori riprogettati che consentirà ai clienti di ritrovarne le caratteristiche principali e in particolare i costi operativi molto contenuti. Per l'ottimizzare l'efficienza della combustione sono state apportate importanti modifiche all'architettura del basamento e della testa cilindri che hanno determinato

una maggiore rigidità strutturale e una portata nominale superiore. I motori sono dotati di un sistema di iniezione common rail di ultima generazione, con una pressione massima di iniezione fino a 2.200 bar. È stata anche introdotta una nuova centralina elettronica per la gestione dei parametri del motore e il controllo accurato del sistema di post trattamento dei gas di scarico. La nuova centralina è stata progettata per ottimizzare la compattezza e per integrare le funzionalità del motore e del sistema SCR. Al fine di garantire un ridotto impatto ambientale, i motori conformi agli standard Tier 4A/Stage IIIB sono dotati di sistemi di aspirazione a circuito chiuso, caratteristica mantenuta anche nei motori della serie Tier 4B/Stage IV. Inoltre, poiché nel motore viene immessa solo aria filtrata anziché i gas di scarico di ricircolo, la sua usura risulta minima a fronte di intervalli di sostituzione dell'olio estremamente ampi (fino a seicento ore) e senza alcuna necessità di montare una coppa dell'olio di dimensioni maggiori. Anche questo costituisce un vantaggio in termini di riduzione dell'impatto ambientale derivante dallo smaltimento degli olii esausti, con una conseguente diminuzione dei costi operativi e dei periodi di inutilizzo per la manutenzione programmata.

Veicoli commerciali e industriali

Grazie a costanti progressi tecnologici applicati a una gamma di motori Diesel già all'avanguardia, i motori ottemperanti le normative Euro VI sono caratterizzati da prestazioni più elevate, elemento che consente ai veicoli Iveco di mantenere caratteristiche di punta del settore. Infatti, in un motore Diesel, per ottimizzare l'efficienza di combustione sono fondamentali l'elevata pressione media effettiva dei cilindri e le alte pressioni degli iniettori. Per raggiungere questi risultati sono state apportate, anche in questo caso, modifiche significative all'architettura del basamento e della testa cilindri, che garantiscono una maggiore rigidità strutturale, un aumento della capacità di circolazione del refrigerante e una portata nominale superiore. La gamma di motori conformi agli standard Euro VI è dotata di un sistema common rail di ultima generazione, con una pressione massima di iniezione fino a 2.200 bar. È stata anche introdotta una nuova centralina

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 30

Glossario
Common rail, Euro VI, SCR, Tier

elettronica per la gestione dei parametri del motore e il controllo accurato del sistema di post trattamento dei gas di scarico. La nuova centralina è stata progettata per ottimizzare la compattezza e per integrare le funzionalità del motore, del sistema SCR e del Filtro antiparticolato Diesel passivo (DPF).

Ad esempio i motori della serie Cursor, dotati di turbocompressore a geometria variabile, si caratterizzano per l'introduzione di una centralina elettronica che consente di ottimizzare i termini di risposta del carico a bassi regimi motore e di aumentare l'efficienza del freno motore. Tutti i motori sono inoltre dotati di valvola a farfalla del freno motore che consente di supportare la rigenerazione passiva del DPF e di migliorare fino al 30% le prestazioni del freno motore rispetto agli attuali motori Euro V.

Per garantire un ridotto impatto ambientale, i motori della serie Euro V ed Enhanced Environmentally-Friendly Vehicles (EEV) sono dotati di sistema di aspirazione a circuito chiuso, caratteristica mantenuta anche per la serie Euro VI. Per prevenire, inoltre, la dispersione di vapori d'olio nei *gas di blow-by* del motore, sono stati introdotti sistemi di separazione dell'olio ad alte prestazioni allo scopo di ridurre al minimo il rischio che questo possa contaminare il DPF.

Grazie al programma di ottimizzazione della combustione, le emissioni di particolato prodotte dal motore sono già ridotte e non è quindi necessaria la rigenerazione forzata del DPF, aspetto importante in termini di consumi di carburante e manutenzione periodica. Inoltre, poiché nel motore viene immessa solamente aria filtrata pulita invece dei gas di scarico di ricircolo, l'usura viene mantenuta a livelli molto bassi e gli intervalli di sostituzione dell'olio sono lunghi, con intervalli di manutenzione fino a 150 mila chilometri, diminuendo così l'impatto ambientale derivante dallo smaltimento degli olii esausti. In sintesi i vantaggi sono:

- maggiore affidabilità;
- potenza più elevata senza l'obbligo di adozione di un sistema sofisticato di gestione dell'aria;
- bassi costi operativi grazie alla minore usura del motore e alla riduzione della frequenza dei tempi di manutenzione programmata;
- design semplice e compatto sia del motore sia del sistema di post trattamento *High Efficiency*, che riduce il peso e lo spazio di installazione.

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 30
Glossario
EEV, Euro VI, Gas blow-by, SCR

Highlights

FPT INDUSTRIAL PREMIATA IN CINA

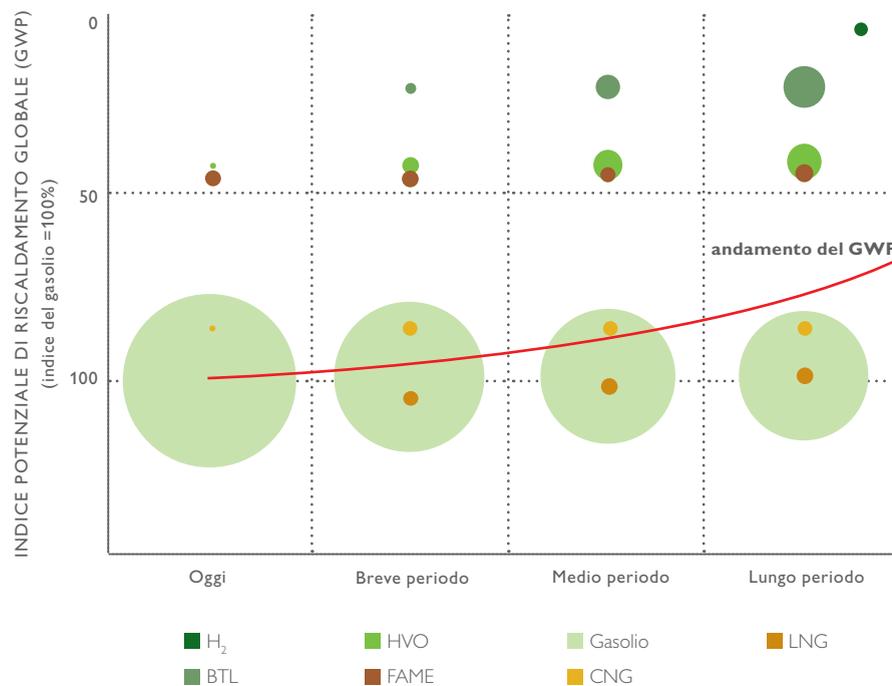
FPT Industrial ha ottenuto due prestigiosi riconoscimenti in occasione del *Parts Industry Summit and Forum* e del *Company of the Year Award 2012*, organizzati da HC360.com China Construction Machinery a Shanghai. HC360, fondata nel 1992 come fornitore di servizi offline, è ora leader nei servizi BtoB on line e nell'e-commerce in Cina. Il primo premio, quello per il marchio di motopropulsori più importante nel settore delle attrezzature per l'edilizia, assegna un riconoscimento alle aziende che si sono distinte per l'impegno finalizzato a migliorare il livello tecnologico del settore delle costruzioni in Cina. Ne è un esempio la scelta della società Strong di utilizzare i motori Tier 4 di FPT Industrial nella propria linea di escavatori.
Il secondo premio, quello per la più importante innovazione tecnologica, è stato conferito a FPT Industrial per il proprio sistema HI-eSCR e per l'impegno a favore della protezione dell'ambiente.

CARBURANTI

Mappa dei carburanti

Per ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti, oltre all'efficienza dei motori il Gruppo Fiat Industrial studia anche l'evoluzione dell'utilizzo di diversi combustibili, classificandoli in relazione al loro indice potenziale di riscaldamento globale (GWP). La tendenza è che il **gasolio** di origine fossile continui a essere il combustibile predominante, anche se l'adozione di sistemi di riduzione dei consumi sui veicoli ne consentirà un utilizzo più intelligente. Il **gas naturale compresso** (CNG) crescerà e potrà svolgere un ruolo importante in ambito urbano, dato anche un aumento previsto della disponibilità di **biometano** (metano ottenuto da biomasse di scarto urbano) sul mercato. Buone prospettive di crescita e diffusione ha anche il **gas naturale liquefatto** (LNG), che offre gli stessi vantaggi su consumi e riduzione delle emissioni del CNG ma consente autonomie superiori. Per quanto riguarda il **biodiesel**, il Fatty Acid Methyl Ester (FAME), biocombustibile di prima generazione, consoliderà la sua posizione aprendo di fatto la strada ai biocombustibili di seconda generazione. Questi sono principalmente l'olio vegetale idrotrattato (HVO), derivato da olii vegetali non in conflitto con la catena alimentare e il biomass to liquid (BTL), ottenuto dalle biomasse mediante un processo chimico di trasformazione. I biocombustibili di seconda generazione rappresentano il futuro dei biocombustibili, in quanto non solo derivano da una varietà più ampia di materie prime non in competizione con la catena alimentare (materiali biologici di scarto, biomasse di rifiuto urbano e industriale, etc.) ma, mentre possiedono caratteristiche prestazionali comparabili al gasolio di origine fossile, rispetto a questo possono ridurre le emissioni di gas serra fino al 95% sul ciclo vita. Sempre tra i biocombustibili il **bioetanolo**, diffuso da tempo in Brasile, è un carburante che, essendo derivato dalla fermentazione di biomasse (soprattutto scarto della lavorazione della canna da zucchero) è particolarmente adatto per l'uso agricolo. Infatti riduce del 50% l'emissione di gas a effetto serra nel suo intero ciclo well-to-wheel e può essere utilizzato direttamente sul sito di produzione diventando un combustibile a chilometro zero e, non meno importante, a basso costo (la stima di risparmio rispetto al gasolio è di almeno il 50%).
L'**idrogeno**, invece, è inserito in una prospettiva di lungo periodo a causa dei costi, della complessità e della sicurezza della gestione della rete di distribuzione. Il Gruppo continua comunque a fare ricerca sull'idrogeno e sull'utilizzo di miscele di metano e idrogeno, applicazione quest'ultima che rappresenta una soluzione applicabile nel medio periodo grazie all'uso di tecnologie già disponibili sul mercato.

GRI-G3.1 >
2.2, 2.10, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario >
Biodiesel, Biometano, BTL, CNG, GWP, HVO, LNG, SCR, Tier, Well-to-wheel

Roadmap dei carburanti

Gas Naturale

Il gas naturale, principalmente composto da metano (più dell'85%), è per il Gruppo Fiat Industrial la vera risposta alle richieste di un combustibile più pulito immediatamente utilizzabile. Le caratteristiche principali che lo rendono un carburante strategico sono:

- ha emissioni nocive minime, dal particolato (ridotto praticamente a zero) alle aldeidi (-50% rispetto al gasolio);
- riduce al minimo le emissioni più inquinanti dell'aria (come gli ossidi di azoto);
- riduce di oltre l'80% i promotori di ozono rispetto ai combustibili convenzionali;
- riduce le emissioni di CO_2 del 5% rispetto al gasolio e, se miscelato con il 30% di idrogeno, le riduce dell'11%;
- è già utilizzabile con le tecnologie in produzione;
- è una fonte rinnovabile (se derivato da biomassa).

Il gas naturale, nonostante sia un combustibile fossile, si posiziona tra i carburanti migliori in termini di well-to-wheel, inoltre ha riserve disponibili simili o addirittura superiori a quelle del petrolio. Possiede poi un'alta resistenza alla detonazione che consente l'uso di un motore a scoppio con un maggiore rapporto di compressione. Infine il metano, grazie alla sua natura gassosa, elimina i problemi di accumulo del carburante in aspirazione e i molteplici aspetti della

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
BTL, CNG, Euro VI, GWP, HVO, LNG, NO_X, Well-to-wheel

diluizione dell'olio, migliorando le emissioni e l'affidabilità del motore rispetto a quelli alimentati a combustibili liquidi. Il metano viene stoccato a bordo veicolo in bombole. I motori alimentati a gas naturale rappresentano la giusta scelta per il trasporto urbano e contribuiscono a ridurre l'inquinamento. Infatti durante la combustione il gas naturale, per via delle sue caratteristiche, produce meno sostanze inquinanti rispetto agli altri carburanti fossili, con emissioni inferiori allo scarico.
FPT Industrial propone sul mercato la più vasta gamma di motori per applicazioni on-road, in grado di soddisfare le richieste per veicoli commerciali leggeri, medi e pesanti. La gamma di motori alimentati a gas naturale compresso (CNG) offerta da FPT Industrial comprende i modelli: F1C, NEF 6, Cursor 8, tutti rispondenti agli standard di emissione Enhanced Environmentally-Friendly Vehicles (EEV), la normativa più restrittiva in ambito europeo, ed Euro VI. Inoltre questi motori sono già predisposti per utilizzare il biometano ottenuto dal trattamento dei rifiuti. Attualmente FPT Industrial è leader del settore per l'alimentazione a metano, con un parco circolante di ventimila veicoli equipaggiati con motori alimentati a CNG. Iveco, che già dal 1995 ha investito sul metano, offre oggi la gamma più completa in commercio. Il Nuovo Daily Natural Power che presenta elevate caratteristiche di affidabilità e durata rileva la composizione del gas utilizzato e adatta di conseguenza il funzionamento del motore, in modo da mantenere un basso livello di emissioni senza sacrificarne le prestazioni. L'accensione comandata rende le emissioni acustiche inferiori a quelle di un motore Diesel equivalente. L'Eurocargo Natural Power non produce emissioni di zolfo, idrocarburi o particolato allo scarico e le emissioni di CO_2 sono ridotte fino al 20% rispetto ai motori Diesel di pari prestazioni. Lo Stralis CNG è il veicolo ideale per l'uso in ambito urbano e missioni di distribuzione notturna mentre lo Stralis LNG Natural Power è maggiormente adatto alla distribuzione di merci a livello regionale e nazionale. Uno dei vantaggi principali dell'uso del gas naturale liquefatto (LNG) è che rende possibile un intervallo di autonomia del veicolo superiore che può così percorrere fino a 750 chilometri con un pieno. Inoltre i veicoli Stralis a metano sono più silenziosi rispetto ai Diesel: a parità di potenza hanno una riduzione di rumorosità compresa tra i tre e i sei decibel.

+46% di veicoli alimentati a gas naturale venduti nel mondo

Veicoli a gas naturale venduti

Iveco mondo (n.)

	2012	2011	2010
Autobus CNG	**324**	318	591
Pesanti (Stralis CNG o LNG)	**164**	170	180
Medi (Eurocargo Natural Power)	**33**	24	15
Leggeri (Daily natural Power)	**915**	471	550
Totale	**1.436**	**983**	**1.336**

Anche CNH continua la ricerca sull'alimentazione a metano sulle macchine per l'agricoltura. Il gas naturale è una buona scelta anche per le applicazioni agricole in quanto produce il 25% di CO_2 e il 95% di NO_X in meno rispetto al gasolio. Nel 2012, il prototipo di trattore Steyr Profi 4135 Natural Power è stato ulteriormente perfezionato con aggiornamenti al software della centralina motore per meglio soddisfare le esigenze dell'applicazione agricola. Il mezzo è stato equipaggiato con un motore turbo mono combustibile a CNG prodotto da FPT Industrial per i veicoli commerciali leggeri. Il gas viene stoccato in nove serbatoi, integrati nella struttura, con una capacità totale di trecento litri. Sempre nel corso dell'anno è stata avviata la fase di sperimentazione sul campo presso la sede CNH a St. Valentin (Austria) e presso un'azienda agricola che dispone di un impianto per la trasformazione in loco di biomasse agricole in **biometano**. Questa fase sperimentale presso la bio farm consentirà di verificare la reale

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
Biometano, CNG, EEV, LNG

affidabilità del motore e verificare l'effettiva riduzione dei costi d'esercizio. Si prevede infatti che questo trattore, alimentato al 100% a metano, possa raggiungere un risparmio medio dal 25% al 40% del costo legato al consumo di carburante rispetto a un analogo trattore Diesel. Il lancio sul mercato è previsto per il 2015.

Biocombustibili

Il Gruppo Fiat Industrial segue con attenzione i trend tecnologici nel campo dei combustibili derivati da risorse rinnovabili. Infatti offre già prodotti alimentabili a biodiesel, bioetanolo e biometano.

Per ciò che riguarda il **biodiesel**, i motori prodotti da FPT Industrial conformi alla normativa Tier 4A/Stage IIIB, sono compatibili con il biodiesel miscelato al 20% col gasolio (B20), purché la miscela risponda ai requisiti definiti dalle norme. FPT Industrial sta indirizzando la propria ricerca sull'impiego di biocombustibili di seconda generazione soprattutto HVO e BTL. New Holland Agriculture ha previsto l'utilizzo del biodiesel già dal 2006 e anche per tutti i nuovi motori Tier 4 ECOBlue™ SCR approva l'impiego di miscele di B20, purché queste siano pienamente conformi alla specifica normativa tecnica EN14214:2009 e siano utilizzate secondo quanto prescritto nelle istruzioni del libretto d'uso e manutenzione. I veicoli di Iveco possono utilizzare il biodiesel miscelato con il gasolio di origine fossile in una percentuale fino al 7% in volume, senza bisogno di alcun intervento. Allo stesso tempo, i veicoli di Iveco, già oggi, possono utilizzare biocombustibili come il **biometano**, prodotto dai rifiuti organici e dagli scarti vegetali, e il biodiesel, miscelabile con il gasolio di origine fossile in una percentuale fino al 5%, senza bisogno di alcun intervento. Nel corso del 2012 il prototipo dell'Iveco Trakker Bi-Fuel alimentato a una miscela di **gasolio ed etanolo** ha effettuato i field-test presso la Raizen, una società in joint venture costituita da Cosan, il più grande produttore di zucchero di canna in Brasile, e da Shell, totalizzando più di 27 mila chilometri sul campo. Il veicolo ha utilizzato in media una miscela compresa tra il 40% e il 60% di etanolo, con costi operativi ridotti rispetto a un motore Diesel tradizionale e con ridotte emissioni di CO_2 durante il ciclo well-to-wheel e minor costo del combustibile.

Highlights

PECHINO SCEGLIE I MOTORI FPT INDUSTRIAL

FPT Industrial ha firmato nel 2012 un contratto con Beiqi Foton Motor Co.td e China Youthman Automotive Group per la fornitura di 180 motori Cursor 8 a metano che equipaggeranno i loro autobus con livello di emissioni National V (equivalente all'Euro V in Europa), prodotti per BPTC, l'azienda di trasporti pubblici di Pechino.

BPTC, all'avanguardia in Cina in materia di requisiti ambientali dei veicoli, è la prima azienda di trasporti pubblici ad adottare gli standard National V sul territorio nazionale. Il motore è conforme agli standard europei sulle emissioni EEV, già superiori allo standard sulle emissioni National V. I motori equipaggeranno gli autobus che attraversano le principali vie di Pechino. Fino a ora, tutta la flotta BRT (Bus Rapid Transit System) di BPTC è stata equipaggiata con i motori di FPT Industrial che sono caratterizzati dalla loro compattezza e facilità di installazione e che vengono utilizzati per i trasporti pubblici in molte altre città del mondo.

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
Biodiesel, Biometano, BTL, CNG, EEV, HVO, SCR, Tier, Well-to-wheel

Highlights

PRODUZIONE DI BIOMASSA

CNH, oltre a studiare l'utilizzo dei biocombustibili per i suoi prodotti, sta valutando nuovi modi per fornire ai clienti mezzi che possano supportare il processo produttivo di biomassa, per utilizzare gli scarti di lavorazione di legno, mais o canna da zucchero. Nel 2012 New Holland Agriculture ha partecipato a un progetto del Dipartimento di Energia degli Stati Uniti per studiare il processo di raccolta degli arbusti di salice, mettendo a disposizione un raccogli-trincia-caricatrice della serie FR9000. New Holland, nel quadro della strategia Clean Energy Leader, ha anche presentato all'Agrishow (Brasile) un progetto sviluppato a Piracicaba in collaborazione con il *Centro de Tecnologia Canavieira*, che mira a produrre energia rinnovabile compattando il residuo di zucchero di canna in balle che possono essere utilizzate dagli zuccherifici per la produzione di energia elettrica. Un altro prodotto di Case IH utile per la produzione di biomassa è il MagnaCut Chopper Extra FineCut. Il mezzo riduce al minimo l'uso di fertilizzanti perché è dotato di 120 lame rotanti con cui trita finemente il materiale residuo dalla raccolta, che viene assorbito dal terreno. Case IH ha anche fornito otto mietitrebbie Axial-flow 7130 che sono state modificate per la cooperativa italiana Capac in modo che, oltre a raccogliere i chicchi di mais destinati all'alimentazione abbia anche un contenitore sul retro nel quale si raccoglie il tutolo che viene finemente tranciato direttamente sul mezzo. In questo modo si può utilizzare lo scarto per produrre energia (solitamente biogas), impiegando una sola raccoglitrice.

Idrogeno

Nel corso del 2012 è proseguito il progetto *Indipendenza Energetica dell'Azienda Agricola*. Il prototipo di seconda generazione del trattore a idrogeno NH^2™ è stato presentato nel Nampo Harvest Day vicino a Bothaville (Sud Africa) per promuovere la strategia *Clean Energy Leader*. New Holland collabora con l'azienda agricola italiana La Bellotta per creare un'azienda agricola energeticamente indipendente che generi l'energia da fonti rinnovabili. L'idrogeno utilizzato dal trattore e dall'azienda agricola viene infatti generato sfruttando l'energia prodotta dal vento, dal sole e da biomassa. Continua inoltre lo studio di Iveco in collaborazione con l'A22 Autostrade del Brennero e il Comune di Trento sull'utilizzo di **miscele metano-idrogeno** per il trasporto leggero: con miscele contenenti il 30% in volume d'idrogeno, si ottiene una riduzione di emissioni di CO_2 fino all'11% rispetto a un veicolo alimentato a metano, e una notevole diminuzione delle emissioni inquinanti.

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31

Glossario
Tutolo di mais

TRAZIONI ALTERNATIVE

Per rispondere alle esigenze di una mobilità sempre più sostenibile, senza rinunciare allo sviluppo, ma coniugandolo in modo responsabile con la tutela dell'ambiente, l'impegno del Gruppo si concretizza, ogni giorno, nella ricerca e nella sperimentazione di nuove soluzioni tecnologiche dedicate alle trazioni alternative.

Trazione elettrica

Nel percorso di Iveco per la riduzione delle emissioni e l'aumento dell'efficienza, il Daily Electric rappresenta il futuro del trasporto metropolitano: è infatti un veicolo a zero esternalità, silenzioso ed ecologico, e non è soggetto alle limitazioni di circolazione dei veicoli a combustione interna.

Ideale per le missioni a corto raggio e per le consegne porta a porta in ambiente urbano, il Daily Electric ottimizza i vantaggi della trazione elettrica: un sistema di accumulo ad alta energia specifica ricaricabile plug-in, alimenta un motore elettrico di tipo asincrono trifase che ha il compito di sviluppare la trazione del veicolo. Quando il veicolo rallenta l'energia cinetica viene riconvertita in elettrica e accumulata nelle batterie. Queste ultime rappresentano una scelta tecnologica e il miglior compromesso tra prestazioni e impatto ambientale: pur essendo leggere, performanti, e non richiedendo manutenzione, a fine vita sono completamente riciclabili e gli elementi che le compongono riutilizzabili. L'autonomia di questi veicoli arriva fino a 130 chilometri, dimostrati su ciclo urbano reale.

Frutto più recente di una ricerca ventennale (il primo Daily elettrico risale al 1986), il Daily Electric è progettato, costruito, garantito da Iveco e assistito integralmente attraverso la sua rete.

Highlights

IVECO DUAL ENERGY: UN CONCEPT TECNOLOGICO

Il concept Iveco Dual Energy propone una tecnologia estremamente flessibile, per un veicolo commerciale leggero, in grado di rendere disponibile, di volta in volta, la fonte di energia più adatta alla missione. Il sistema prevede la possibilità di utilizzare due tipi di trazione: una esclusivamente elettrica, per garantire emissioni locali nulle e bassi livelli di emissioni acustiche e un'altra ibrida termoelettrica, adatta per gli spostamenti a lungo raggio e per missioni extraurbane, che permette una riduzione dei consumi e delle emissioni di CO_2 fino al 25%. Il principio di funzionamento consiste in pochi passaggi: l'energia chimica del carburante viene convertita in energia meccanica per il movimento, mentre l'energia cinetica, che durante la frenata o la fase di rallentamento andrebbe dispersa, viene recuperata e convertita in energia elettrica da immagazzinare nella batteria. Se richiesta, questa energia sarà messa a disposizione per la trazione. Se per una mobilità efficiente in termini di consumi su strade extraurbane, la modalità ibrida è certamente la più adatta, la modalità elettrica invece è indicata per il transito in aree urbane e a traffico limitato, con una velocità massima di cinquanta chilometri all'ora. L'alternanza di queste due modalità rende il veicolo adatto per la consegna *last mile* in aree a emissioni zero, e nello stesso tempo risulta estremamente performante per le attività extraurbane. Da sottolineare inoltre l'estrema flessibilità anche dell'architettura dell'Iveco Dual Energy: sullo stesso telaio è infatti possibile gestire differenti architetture di trazione. Iveco ha lavorato alla realizzazione di questo concept attraverso un modello di *Open Innovation* (vedere anche pagina 75). I componenti del telaio infatti sono stati realizzati grazie al lavoro congiunto che ha visto coinvolte grandi aziende internazionali, che hanno contribuito con la loro conoscenza a tracciare la via tecnologica per il veicolo sostenibile del futuro.

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
Last mile

Highlights

ORDINE RECORD DI AUTOBUS IBRIDI IN FRANCIA

Nel 2012 Iveco ha ricevuto un ordine record di autobus ibridi Diesel-elettrici: con 102 veicoli, 41 standard e 61 autosnodati, la città di Digione (Francia) ha formalizzato il più grande ordine di autobus ibridi mai registrato in Europa fino a oggi. Gli autobus ibridi Diesel-elettrici sono disponibili come veicoli completi (Citelis da 12 e 18 metri) oppure come telai carrozzati e commercializzati col nome Access'Bus GX.
L'ordine record della città di Digione conferma l'accoglienza molto positiva di questi veicoli in Francia. A oggi, infatti, Iveco ha consegnato quindici autobus ibridi Diesel-elettrici e ottenuto oltre 170 ordini: i veicoli già consegnati, a partire da febbraio 2011, sono attualmente in esercizio a Poitiers, Tolone, Monza, Parigi e sull'isola di La Reunion. I nuovi ordini, invece, riguardano veicoli per le città di Rouen, Annecy, Digione e Bordeaux.
Con le gamme di veicoli ibridi Citelis e Access'Bus GX, nelle versioni da 12 e 18 metri, l'azienda offre veicoli efficienti in termini di comfort, risparmio energetico e riduzione delle emissioni. Grazie alla stretta collaborazione con BAE Systems, i veicoli sono dotati di una tecnologia già largamente utilizzata in Nord America e nel Regno Unito.

Trazione ibrida

La trazione elettrica è ideale per un utilizzo esclusivamente cittadino mentre il veicolo ibrido Diesel-elettrico è certamente la soluzione migliore e maggiormente flessibile nei casi in cui sia necessario effettuare percorsi anche al di fuori della città, o dove siano necessarie prestazioni e portate maggiori. La trazione ibrida può essere generata dal motore elettrico o dal motore Diesel, o dalla combinazione dei due.
Per il **trasporto merci** Iveco offre due versioni dell'Eurocargo ibrido, progettato per effettuare in maniera più efficiente possibile le attività di raccolta e distribuzione in ambiti ad alta densità abitativa, senza rinunciare a ottime prestazioni in contesti a scorrimento veloce con percorrenze medie. Il mezzo possiede una driveline Diesel-elettrica parallela che consente di ottenere consumi ed emissioni di CO_2 fino al 30% inferiori rispetto ai veicoli con motore Diesel convenzionale. Le funzionalità del sistema prevedono: lo spunto del veicolo da fermo in modalità completamente elettrica, la funzione Stop&Start e la frenata rigenerativa, l'avvio automatico del motore Diesel in base alla richiesta di prestazioni da parte dell'autista, l'inserimento aggiuntivo dello spunto elettrico in accelerazione e in salita. Il carico utile si riduce di soli duecento chilogrammi rispetto ai modelli con motorizzazione Diesel. Un'ulteriore innovazione di questo veicolo consiste nell'intervento automatico del freno motore durante la decelerazione, in anticipo sull'applicazione del freno di esercizio.
Per il **trasporto passeggeri** Iveco Irisbus propone la gamma di veicoli ibridi Citelis, nelle versioni da 12 e 18 metri. Sviluppato grazie a un accordo di collaborazione con BAE Systems per la fornitura di componenti per la linea di trazione elettrica, l'ibrido seriale associa un motore Diesel Tector da 6 litri EEV di piccola cilindrata prodotto da FPT Industrial a un moto-generatore che restituisce l'energia accumulata durante la decelerazione. Il generatore, accoppiato al motore Diesel, fornisce l'energia elettrica e permette di evitare l'uso del motorino di avviamento, dell'alternatore e delle cinghie. Il motore elettrico a elevata potenza fornisce la trazione del veicolo attraverso il ponte, identico a quello dei modelli Diesel. Questa architettura ibrida seriale permette l'eliminazione del cambio. Le batterie agli ioni di litio di ultima generazione accumulano energia durante la decelerazione del veicolo, per restituirla durante l'accelerazione. I risultati ambientali del sistema ibrido sono molto soddisfacenti: si ottiene infatti una riduzione media del consumo di combustibile e di emissioni di CO_2 fino al 35% rispetto all'equivalente solo

-25 tonnellate di CO_2
all'anno con un
autobus ibrido

GRI-G3.1
2.2, 4.11, EN6, EN26
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
Stop&Start

Diesel. Un abbattimento di emissioni di CO_2 del 35% significa circa 500 grammi di CO_2 in meno per chilometro: considerando una percorrenza annua di 50 mila chilometri (valore medio di un autobus di linea), si può ottenere una riduzione delle emissioni di CO_2 pari a circa 25 tonnellate all'anno.

ALTRI SISTEMI

Un ulteriore aspetto che contribuisce alla riduzione dei consumi e quindi di CO_2 è l'efficienza di sistemi che riduce i consumi, favorendo la produttività. In questo campo la pala gommata Case 621F presenta quattro modalità d'esercizio che aiutano l'operatore nel risparmiare carburante e aumentare la potenza disponibile. Il modello 621F adotta inoltre un nuovo sistema di arresto automatico che ottimizza i consumi fino al 30% e controlla i componenti principali del motore.
Anche New Holland Agriculture offre diverse soluzioni. Sulla gamma di trattori T4, ad esempio, è possibile avere il sistema Power Take Off (PTO) che consente la regolazione continua della velocità: l'operatore può selezionare comodamente dalla sua cabina tra l'innesto meccanico o elettroidraulico oppure tra la vasta gamma di opzioni di velocità del PTO. Mentre il trattore cingolato TK4000 ha un sistema per mantenere l'aderenza sul terreno ottimizzando i consumi e senza comprimere troppo il terreno: la pressione ridotta di oltre 0,3 bar riduce il danneggiamento delle radici e diminuisce lo schiacciamento del terreno umido. Anche il trattore T9 4WD grazie al sistema Flexible SmartTrax diminuisce l'impronta sul terreno comprimendolo meno e consumando meno. Lo stesso risultato e una migliore manovrabilità sono ottenuti da Case IH sullo Steiger Row track 375-500, grazie alla larghezza ridotta dei cingoli.
Il programma ECOBraud, proposto da New Holland per una viticoltura sostenibile, mira a incrementare la produttività e la redditività della viticoltura limitandone l'impatto ambientale ed è parte integrante della strategia Clean Energy Leader. ECOBraud comprende l'intera gamma delle macchine New Holland per la viticoltura, incluse le vendemmiatrici Braud e i trattori specialistici e consente una riduzione del 40% della *carbon footprint* in viticoltura ovvero una riduzione del 10% delle emissioni di CO_2 di ogni singola bottiglia di vino prodotta.

GRI-G3.1 2.2, EN6, EN26
Glossario Carbon footprint, PTO

USO DEI NOSTRI PRODOTTI

CONSAPEVOLEZZA DEL CLIENTE

Il Gruppo Fiat Industrial non considera solo il ciclo di vita dei prodotti ma, approcciando il problema in maniera integrata, estende il proprio impegno anche al modo in cui i clienti li usano. Uno stile di guida appropriato può infatti contribuire considerevolmente alla riduzione delle emissioni di CO_2 (vedere anche pagina 92). Nel caso di un veicolo commerciale, uno stile di guida efficiente può consentire un risparmio di carburante tra il 5% e il 12%, a parità di velocità commerciale media. Nel 2012 Iveco ha completato lo sviluppo e la validazione del sistema Driving Style Evaluation, finalizzato a supportare in tempo reale i guidatori dei veicoli commerciali per ottimizzare il consumo di carburante. Gli algoritmi sviluppati analizzano i segnali e i dati disponibili dal sistema di trazione, dal veicolo e dal GPS e forniscono al guidatore sul display di bordo due indicazioni:

- la valutazione complessiva dello stile di guida sul consumo di carburante;
- i principali suggerimenti per ridurre il consumo di carburante.

Il sistema Driving Style Evaluation può essere connesso al sistema telematico IVECONNECT FLEET e consente anche la valutazione da remoto dei consumi associati alla guida di ciascun conducente di una flotta. Driving Style Evaluation è già disponibile sul nuovo Stralis Hi-Way, presentato nel giugno 2012.

New Holland Agriculture, invece, nell'ambito della strategia Clean Energy Leader, ha messo a punto il calcolatore on line CarbonID™. È possibile così per i gestori di flotte o per il singolo agricoltore, calcolare la *carbon footprint* sulla base del consumo annuale di carburante oppure sulle ore lavorate. In questo caso, se si inseriscono anche i dati riguardanti il prezzo del carburante e dell'AdBlue, si ottiene una stima del risparmio ottenuto. Anche Case IH offre SCR Fuel Savings Calculator: uno strumento on line per verificare il risparmio in termini di costi operativi che si ottengono con l'utilizzo della tecnologia SCR (vedere anche pagina 89).

La voce dei nostri stakeholders

I piloti del Porto di Genova sono in attività 24 ore su 24, tutti i giorni dell'anno, in qualsiasi condizione meteorologica e di mare. Le pilotine del Porto di Genova montano motori FPT Industrial.

Giovanni Lettich, *capo pilota del Porto di Genova*:

"Abbiamo 22 piloti e sei pilotine che operano complessivamente per circa ottomila ore/anno. Saliamo a bordo delle navi mentre si avvicinano al porto e affianchiamo il comandante durante le manovre di ingresso e ormeggio, assistiamo le navi quando lasciano la banchina per uscire dal porto e durante i movimenti all'interno dei bacini portuali di Genova, Multedo e Voltri. Abbordiamo le navi mentre si trovano navigazione, a circa due miglia dal porto e saliamo senza farle fermare. Il momento più delicato è quello dell'imbarco e dello sbarco del pilota dalla nostra imbarcazione alla nave e viceversa: le manovre sottobordo sono piuttosto pericolose soprattutto quando il mare è mosso, infatti i motori vengono sollecitati intensamente con continui innesti di marcia avanti/indietro e con improvvise richieste di potenza e altrettanto rapide decelerazioni. Possiamo dire che in certi momenti la nostra vita è nelle mani di questi mezzi e dobbiamo quindi sempre avere la massima prontezza di risposta del motore e una totale sicurezza di funzionamento. Abbiamo motorizzato una prima imbarcazione con motori FPT qualche anno fa e siamo rimasti così soddisfatti che abbiamo deciso di utilizzarli su tutte le nuove. Eseguiamo regolarmente la manutenzione sui nostri motori FPT che hanno migliaia di ore di lavoro. Siamo molto soddisfatti dell'affidabilità e della durata di questi Diesel".

GRI-G3.1
2.2, EN6, EN26
Web
www.thecleanenergyleader.com
Glossario
Carbon footprint,
SCR, Semina su sodo

Agricoltura conservativa

Recenti studi dimostrano la validità dei sistemi di agricoltura conservativa che porta vantaggi sia all'ambiente sia agli agricoltori in termini di aumento dei profitti e diminuzione dei costi. In sintesi consiste in:

- alterazione minima del suolo con la semina su sodo e la lavorazione ridotta del terreno, per preservarne la struttura, la fauna e la sostanza organica;
- copertura permanente del suolo, per proteggere il terreno e contribuire all'eliminazione delle erbe infestanti;
- associazioni e rotazioni colturali diversificate che favoriscono i microrganismi del suolo e combattono le erbe infestanti, i parassiti e le malattie delle piante.

Secondo la Food and Agriculture Organization (FAO), l'agricoltura conservativa è già praticata a livello globale su più di 130 milioni di ettari (circa l'8% delle aree arabili totali) e sta crescendo di sei milioni di ettari all'anno. In Brasile, ad esempio, quasi l'80% dei cereali sono coltivati con la semina su sodo.

GRI-G3.1
2.2, 2.10, EN6, EN26
Web
www.fao.org/ag/ca

CNH, da sempre attenta alle esigenze dei suoi clienti, è impegnata nello sviluppo di nuovi prodotti per supportare le tecniche di agricoltura conservativa e in quest'ottica i suo marchi di macchine per l'agricoltura hanno stretto un'alleanza strategica con Semeato, azienda leader in Brasile. Le due Società per soddisfare le crescenti richieste stanno sviluppando prodotti per offrire macchine piantatrici e seminatrici in linea con questa tecnica. Grazie a questa alleanza Case IH nel 2012 ha lanciato nuovi modelli e adesso offre la gamma più completa di piantatrici che non arano il terreno. Nel 2012 il sistema elettronico d'integrazione tra la piantatrice SOLTT e i trattori dei marchi CNH, frutto della cooperazione con Semeato, ha ricevuto il *Prêmio Gerdau Melhores da Terra*, il più prestigioso riconoscimento del Sud America assegnato alle macchine per l'agricoltura e attrezzature agricole.

ERGONOMIA DI PRODOTTO

I clienti usano i prodotti del Gruppo Fiat Industrial per il proprio lavoro, perciò per loro il comfort e la semplicità di utilizzo non sono semplicemente un lusso ma una necessità. Lavorare in situazioni confortevoli significa infatti prevenire l'insorgere di patologie indotte dalla cattiva postura. CNH nel 2012 si è focalizzata sull'innovazione negli aspetti ergonomici dei propri prodotti per ridurre lo stress da carico di lavoro e migliorare il comfort.

Sul trattore Case IH Steiger 600, ad esempio, viene montata la cabina più larga e silenziosa della categoria e, per migliorare l'ergonomia di utilizzo, i comandi sono stati riposizionati sul bracciolo multicontrol che può essere fornito anche di un monitor touch screen. Questo trattore è stato premiato dall'*American Society of Agricultural and Biological Engineers* (ASABE) con un AE50 award assieme al trattore New Holland della serie T8. Il trattore T8 invece combina l'interasse più largo della categoria con la massima manovrabilità, stabilità, versatilità e comfort per l'operatore con un basso livello di rumore in cabina e una quantità ridotta di vibrazioni. La nuova minipala gommata serie 200 di New Holland Construction è il frutto di cinque anni di ricerca, design e progettazione che sono stati svolti assieme ai clienti e agli operatori. Su loro indicazione i sollevatori sono stati riprogettati e sono di facile manutenzione, il mezzo è più stabile, sono stati aumentati comfort e visuale della cabina. I bracci Super Boom offrono più portata e altezza e il ciclo di sollevamento può essere reimpostato. Questo prodotto è stato premiato con il *FinOvation Award* della rivista Farm Industry News.

AGRICOLTURA DI PRECISIONE

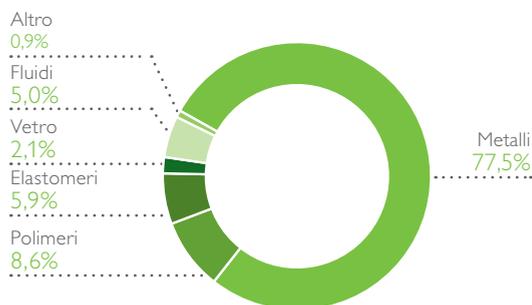
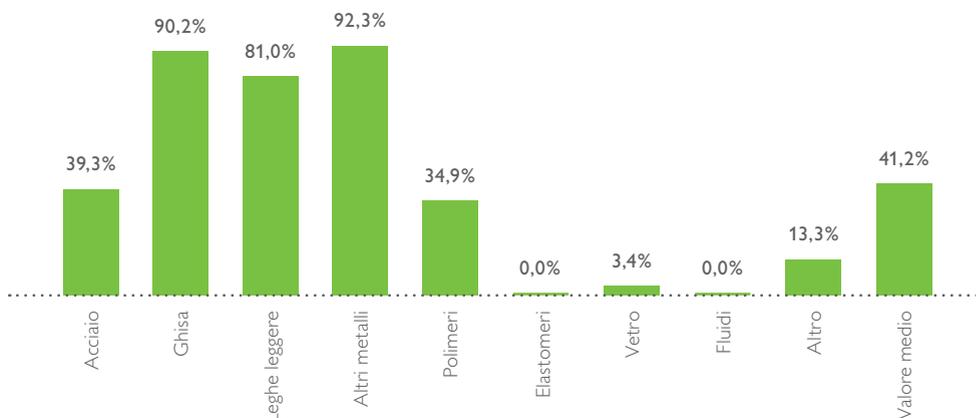
La crescente disponibilità sul mercato di tecnologie meno costose e semplici da usare come smartphone, tablet e cloud computing che permettono di accedere ovunque alle informazioni, fa sì che sempre più agricoltori si stiano interessando all'agricoltura di precisione. Questa gestione si avvale infatti di strumenti informatici ed è mirata all'esecuzione di interventi agronomici tenendo conto delle effettive esigenze colturali e delle caratteristiche biochimiche e fisiche del suolo.

New Holland PLM™ Connect (Precision Land Management) è un pacchetto telematico che permette ai gestori di flotte agricole di visualizzare dall'ufficio fino a quattro diverse schermate della macchina, per tenere sotto controllo i parametri operativi e i codici di anomalia. Inoltre utilizzando il sistema di messaggeria del portale web è possibile inviare immediatamente un messaggio all'operatore, che a sua volta può confermarne la ricezione. Sono disponibili anche funzioni di resoconto e analisi dei consumi di carburante e di monitoraggio del carburante residuo. Il software di Case IH Advanced Farming Systems® (AFS) fornisce le mappe dei campi che segnalano in anticipo ostacoli come corsi d'acqua e aiutano a stabilire il percorso ottimizzato per lavorare il terreno. Il software è in grado di condividere i dati anche con altri sistemi di gestione informatizzata. Per ottimizzare la fertilizzazione del terreno Case IH offre il Nutri-Placer 920 che concima direttamente la zona delle radici aumentando il livello di nutrizione, minimizzando i residui e le interferenze col suolo. Inoltre riduce la potenza richiesta, aumenta il periodo di operatività e la velocità di esecuzione. Questo prodotto è stato premiato dall'*American Society of Agricultural and Biological Engineers* (ASABE) con un AE50 award. Il sistema di controllo di New Holland FIELD-IQ™ invece è in grado di controllare fino a 48 solchi ed evita che siano sovrapposti semi e fertilizzante, riducendo automaticamente gli sprechi e le doppie applicazioni.

GRI-G3.1
2.2, 2.10, EN26

RECUPERARE RICICLARE RIUTILIZZARE

L'impegno per ridurre l'impatto ambientale dei veicoli a fine vita parte dalla fase di ideazione e progettazione e prosegue nell'acquisto di componenti facilmente riciclabili, passa attraverso la promozione della rigenerazione e del riutilizzo, e arriva sino all'assistenza ai clienti nella rottamazione dei prodotti non più riparabili ma le cui singole parti possono essere recuperate. FPT Industrial, ad esempio, si è dotata di una struttura organizzativa che consente di adottare strategie in grado di migliorare la compatibilità ambientale dei prodotti già dalla progettazione. In questa fase si prediligono soluzioni che favoriscano la semplicità di disassemblaggio. La strategia di progetto si riflette inoltre sull'ideazione di prodotti le cui caratteristiche consentano una facile rigenerazione, dismissione e riciclo differenziato per tipologia di materiale. È privilegiato l'utilizzo di materiali facilmente riciclabili e in particolare di metalli recuperabili, quali alluminio e ghisa, plastiche termoplastiche e vernici contenenti solo il 5% di solventi.
Nel luglio 2010, la normativa relativa alla recuperabilità e alla riciclabilità è stata applicata anche ai veicoli commerciali leggeri includendo così alcune gamme di prodotti offerti da Iveco. La direttiva CE 2005/64 (Riutilizzare, Riciclare, Recuperare) fissa, per i modelli di nuova omologazione, il livello minimo per la recuperabilità al 95% e per la riciclabilità all'85%. Il Gruppo Fiat Industrial ha in essere il progetto RRR, un sistema IT estremamente versatile che permette di eseguire simulazioni per valutare l'impatto sulla recuperabilità al variare dei materiali utilizzati o di adottare diverse soluzioni progettuali, monitorando così costantemente la conformità del Gruppo alla direttiva CE 2005/64. La recuperabilità dei veicoli commerciali leggeri di Iveco ha già raggiunto e superato il 95%.

Composizione del Daily Iveco per materiale[1]
(% su peso totale vettura)

Incidenza delle materie prime riciclate[1]
Iveco gamma veicoli commerciali leggeri (% su totale materia prima utilizzata)

GRI-G3.1
EN1, EN2, EN26, EN27
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario
IMDS, REACH

Nel corso del 2012 Iveco ha attivato un progetto per estendere anche ai veicoli medi e pesanti l'International Material Data System (IMDS), database on line, per mezzo del quale i fornitori sono tenuti a inserire le informazioni di base relative alla composizione dei propri prodotti (vedere anche pagina 235). In questo modo potrà essere monitorato e ottimizzato il livello di riciclabilità e recuperabilità di tutta la gamma di prodotti Iveco. L'IMDS serve inoltre a tracciare la presenza di sostanze elencate nel regolamento europeo *Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances* (REACH), che norma l'uso di sostanze chimiche all'interno dell'Unione Europea, e a identificare puntualmente la presenza

[1] I dati si riferiscono al valore medio della gamma Iveco omologata nel 2011, valutato secondo la direttiva CE 2005/64.

di *Substances of Very High Concern* (SVHC). L'IMDS monitora infatti in tempo reale i dati immessi e genera un avviso se rileva una sostanza SVHC, permettendo la ricerca di sostanze sostitutive.
Infine, il Gruppo è fortemente impegnato nelle attività di riciclaggio e recupero dei materiali che compongono il veicolo, una volta che questo arriva alla fine della propria vita.
Un accordo tra Iveco e Fiat S.p.A. prevede che la rottamazione a fine vita di furgoni Daily passi attraverso una rete di circa trecento agenti autorizzati in Italia, debitamente formati per le operazioni di riciclo di metalli e polimeri in diverse categorie, per procedere al loro riutilizzo. L'elenco dei demolitori autorizzati è consultabile sul sito web di Iveco.
La rigenerazione di alcuni componenti è invece la strategia adottata dal Gruppo Fiat Industrial per prolungare la vita dei veicoli. Revisionando e riadattando le parti, la rigenerazione contribuisce a rivitalizzare i componenti, allungandone il ciclo di vita.
FPT Industrial, ad esempio, ha sviluppato nello stabilimento di Garchizy (Francia) un'attività di rigenerazione di motori e componenti per riportarli allo stato iniziale dando loro una seconda vita. In questo stabilimento vengono rigenerati unicamente motori provenienti da concessionarie autorizzate Iveco e CNH. I processi di rigenerazione sono eseguiti in conformità con le norme ISO 9001 e ISO 14001, garantendo così la qualità del prodotto finale. La produzione annua è di circa 2.500 motori e 3.500 componenti rigenerati tra cambi, turbine e sistemi di iniezione.
CNH ha costituito nel 2009 la joint venture CNH Reman insieme a Springfield Remanufacturing Corporation per la rigenerazione dei componenti distribuiti in Nord America. Nel 2012, in linea con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità, sono stati rigenerati più di settecento componenti, arrivando a superare i 3.400 dall'inizio dell'attività. L'obiettivo fissato per il 2013 è quello di raggiungere o superare la quota di 3.800 componenti rigenerati dall'inizio della joint venture.

3.500 componenti rigenerati da FPT Industrial

Rigenerazione di componenti

CHN Reman North America (n.)

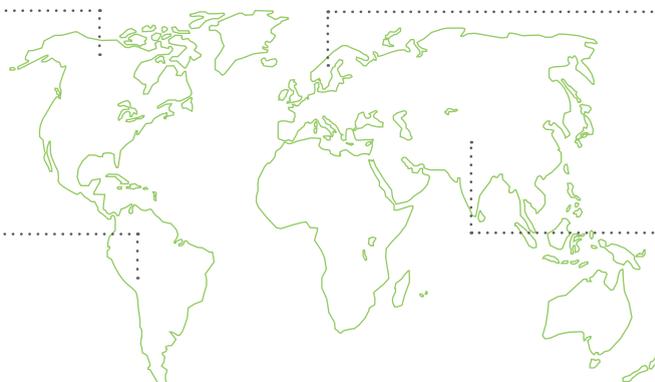
	2012	2011	2010	2009
Motori	**514**	470	395	280
Parti del motore	**1.048**	855	680	485
Trasmissioni	**626**	532	482	295
Elettronici	**197**	120	66	10
Idraulici	**563**	293	233	144
Elettrici rotativi	**460**	430	398	322
Totale	**3.408**	2.700	2.254	1.536

GRI-G3.1 >
EN1, EN2, EN26, EN27
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 31
Glossario >
ISO 9001, ISO 14001

PROCESSI PRODUTTIVI

Il Gruppo si impegna nel miglioramento continuo della performance ambientale dei propri processi produttivi, adottando le migliori tecnologie disponibili e operando responsabilmente per combattere il cambiamento climatico e preservare le risorse naturali.

Stabilimenti certificati

Gruppo Fiat Industrial mondo

WORLD CLASS MANUFACTURING

Il Gruppo mira a raggiungere e consolidare nel tempo elevati standard di eccellenza nei sistemi di produzione, applicando il *World Class Manufacturing* (WCM), l'innovativo sistema di origine giapponese, basato sul miglioramento continuo.
Il WCM rappresenta una sintesi strutturata delle più efficaci metodologie conosciute in ambito produttivo, quali Total Quality Control (TQC), Total Productive Maintenance (TPM), Total Industrial Engineering (TIE) e Just In Time (JIT).
È un modo di operare che prevede, attraverso la precisa applicazione di metodi e standard, l'eliminazione di ogni tipo di spreco e perdita. Il WCM è altresì uno strumento di gestione, che si ispira ai seguenti princìpi fondamentali:

- identificazione e quantificazione dei problemi;
- creazione di un piano d'azione in grado di proporre le migliori soluzioni e coinvolgere il personale più qualificato;
- valutazione delle soluzioni ai problemi identificati;
- individuazione di soluzioni efficaci, per evitare che determinate criticità si ripropongano nel futuro.

Alcuni obiettivi individuati dal programma WCM riguardano: zero infortuni, zero difetti, zero guasti, zero rifiuti, riduzione delle giacenze, consegna tempestiva dei componenti da parte del fornitore allo stabilimento e da qui alla rete di vendita e all'utente finale. Per raggiungere gli obiettivi fissati dal programma WCM, è richiesto un grande impegno da parte dei responsabili dello stabilimento e una comunicazione costante tra i diversi livelli dell'organizzazione.
Nessun sistema può definirsi soddisfacente se non prevede la valutazione dei costi. A differenza di altri sistemi, all'interno del programma WCM c'è una diretta relazione tra un'attività o un progetto e i benefici derivanti dalla riduzione dei costi. Le attività di miglioramento continuo sono infatti pilotate dal pilastro del *Cost Deployment*, che identifica in maniera puntuale tutti gli sprechi e le perdite all'interno dello stabilimento, indirizza le attività delle altre funzioni aziendali deputate a contrastare ed eliminare le fonti degli sprechi, valuta la fattibilità dei progetti, consuntiva e certifica i risultati raggiunti attraverso un attento monitoraggio di specifici indicatori di performance (KPI). Con questo approccio il processo di valutazione delle azioni risulta più efficace, in quanto vengono misurati e fra loro correlati tutti i fattori su cui l'intervento stesso genera un potenziale impatto.

GRI-G3.1
EC2
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 32
Glossario
Audit, KPI, WCM

Il *Cost Deployment* consente di creare, con rigore e sistematicità, un piano di riduzione dei costi, attraverso una stretta collaborazione fra le funzioni finanziarie e produttive, che si concretizza nelle seguenti azioni:

- identificazione del rapporto tra i fattori di costo, il processo che genera i costi e le diverse tipologie di sprechi e di perdite;
- correlazione tra sprechi, riduzione delle perdite e dei costi;
- verifica dell'esistenza delle competenze necessarie per la diminuzione di sprechi e costi e acquisizione del know-how, qualora necessario;
- classificazione delle azioni che portano alla riduzione di sprechi e perdite, secondo un ordine di priorità basato sull'analisi costi/benefici;
- realizzazione di un piano di riduzione sostanziale dei costi, valido per tutti i pilastri del programma.

La voce dei nostri stakeholder

Nel 2012 CNH ha premiato alcuni operai che si sono distinti per le attività di miglioramento realizzate nell'ambito del WCM organizzando un viaggio all'Intermat di Parigi, il più importante salone dedicato alle macchine movimento terra.

Gianluca Mancini, *team expert sulla linea montaggio CNH:*
"Era la prima volta che visitavo l'Intermat [...] è stato molto utile vedere [i prodotti] della concorrenza. Tutto il gruppo ha preso ancora più coscienza del fatto che dobbiamo lavorare sulla qualità e l'efficienza dei mezzi per continuare a essere competitivi e il WCM è la strada da seguire. In dieci anni ho visto cambiare molto la fabbrica: grazie a questo metodo siamo cresciuti, abbiamo eliminato gli sprechi e migliorato la qualità in ogni ambito".

La diffusione del sistema WCM in tutti gli stabilimenti di Fiat Industrial consente di condividere una cultura comune a tutte le realtà del Gruppo, basata sull'efficienza dei processi e su un linguaggio condiviso in tutti gli stabilimenti e in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.
Il sistema è integrato anche all'esterno dell'azienda, dal momento che deve essere in grado, da un lato, di rispondere alle esigenze dei clienti, assicurando la massima flessibilità ed efficacia, e dall'altro deve condividere l'approccio con i fornitori, per garantire la qualità del prodotto e l'efficienza del processo. Il sistema WCM mira a diffondere e consolidare il principio secondo cui tutti coloro che fanno parte di un'organizzazione debbono conoscere i propri clienti e cercare di soddisfare le richieste loro e di tutti gli altri stakeholder, relativamente ai prodotti, all'elaborazione dell'ordine, alla consegna, al servizio di pronto intervento e all'assistenza post vendita. Infatti il miglioramento continuo serve a sviluppare i processi e ad accrescere il valore dei prodotti e dei servizi, in modo da aumentare la soddisfazione e la fedeltà del cliente e coniugarle con la redditività a lungo termine.
Il WCM è un sistema trasversale che si applica a tutte le funzioni aziendali e abbraccia una moltitudine di tematiche che vanno dalla sicurezza sul lavoro all'ambiente, passando da qualità, logistica, manutenzione autonoma e professionale, risorse umane e ingegneria di processo e di prodotto (con attività legate alla riorganizzazione delle postazioni di lavoro, all'installazione di nuovi impianti e al lancio di nuovi prodotti). Questi sono i cosiddetti dieci pilastri del sistema WCM.
In particolare, il pilastro *environment* utilizza princìpi di gestione ambientale, per creare un insieme ordinato di azioni in grado di ridurre l'impatto dello stabilimento. Questo processo considera innanzitutto il rispetto della legislazione

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 32
Glossario
Audit, COV, Stakeholder, WCM

e della normativa in materia, per poi proseguire con un'analisi sistemica e rigorosa degli infortuni, dei rischi e degli sprechi (consumo energetico, consumo di acqua, emissioni di Composti Organici Volatili e produzione di rifiuti), così da identificare le azioni correttive in grado di ridurre i costi.
Il pilastro *environment* è pertanto un valido strumento gestionale che permette la comprensione, la riduzione e il controllo degli aspetti ambientali e degli impatti di tutte le attività.
La spirale del miglioramento continuo prevede le fasi di attuazione, verifica e riesame, comprese le attività operative, gli audit, il monitoraggio e la revisione. La fase finale include la riduzione dell'impatto ambientale, l'autonomia di gestione e l'incoraggiamento al miglioramento continuo attraverso il confronto con le migliori pratiche.
L'obiettivo del pilastro *environment* è minimizzare l'impatto ambientale, attraverso la diminuzione del consumo di risorse, quali energia e acqua, la riduzione della produzione di rifiuti e di emissioni inquinanti, e il miglioramento della qualità delle emissioni in atmosfera e dell'acqua scaricata. La riduzione degli impatti ambientali aumenta la sostenibilità di una Società, e si traduce anche in un vantaggio economico, derivante dall'ottimizzazione dei costi.
Tutti gli stabilimenti, in linea con le Linee Guida Ambientali del Gruppo Fiat Industrial e con le proprie politiche ambientali, fissano obiettivi ambientali annuali, adeguati alle richieste normative, ai rischi e ai costi. La definizione di piani e progetti, risorse finanziarie e chiare responsabilità è necessaria per il raggiungimento di questi obiettivi; inoltre, per garantire il miglioramento continuo, tutti i parametri richiesti sono periodicamente monitorati. L'orizzonte temporale dei piani deve essere il medio e lungo termine, in modo da poter considerare le esigenze future.
Uno dei punti di forza di questo sistema è il coinvolgimento e la responsabilizzazione delle persone, che sono parte attiva del modello e che, attraverso un sistema consolidato di raccolta di suggerimenti, danno il proprio contributo all'ottimizzazione dei processi. Le persone sono resi partecipi del raggiungimento degli obiettivi, attraverso i progetti di miglioramento (universalmente riconosciuti come *kaizen*) in tutta la loro evoluzione, dalla definizione alla realizzazione, accrescendo quindi anche il loro livello di motivazione.

Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 32
Glossario >
Audit, COV, Kaizen, WCM

Così facendo le persone acquisiscono e sviluppano conoscenze e buone pratiche che vengono messe a disposizione anche degli altri stabilimenti; si crea quindi un network di competenze a servizio dell'azienda. Il WCM aiuta a creare un'organizzazione coinvolta e senza barriere dove idee, conoscenza e talento sono condivisi tra i gruppi di lavoro interni allo stabilimento e tra i vari stabilimenti.

In Fiat Industrial è oramai consolidato l'utilizzo di strumenti di *visual management* finalizzati alla condivisione di informazioni e alla raccolta di consigli; in particolare nel 2012, sono stati raccolti circa 375 mila suggerimenti negli stabilimenti in cui il sistema WCM è operativo, con una media di dieci suggerimenti per ogni dipendente.

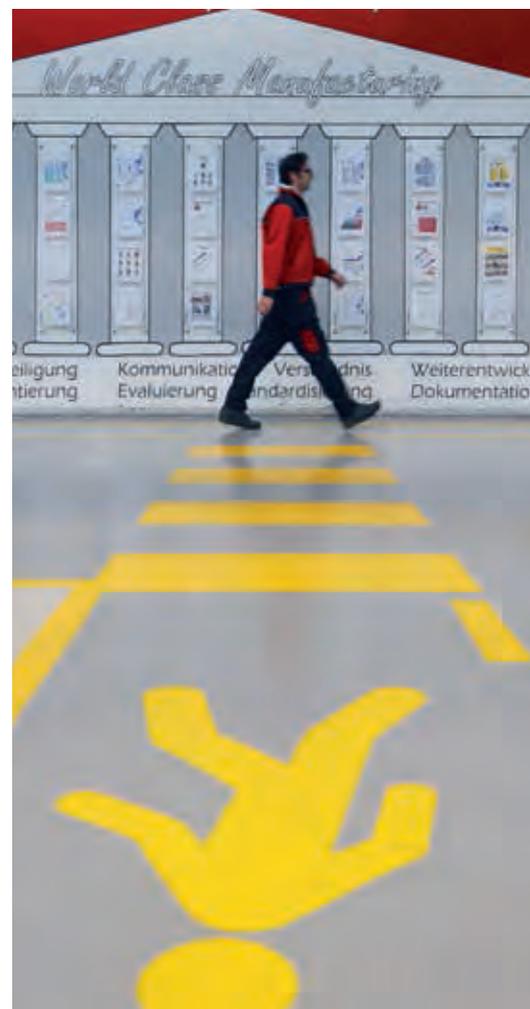
Un approccio sistematico e un processo di audit caratterizzano ciascuno dei dieci pilastri; è previsto un processo suddiviso in sette fasi successive che culmina in diversi riconoscimenti o premi (bronzo, argento, oro e *world class*). Gli obiettivi sono sempre più sfidanti, e possono essere raggiunti attraverso un approccio rigoroso che include tre livelli progressivi: reattivo, preventivo e proattivo.

375 mila suggerimenti
dai dipendenti negli stabilimenti
WCM

Per il raggiungimento dei diversi riconoscimenti, il sistema di controllo interno ha definito e implementato una modalità a sbarramento (*gate*). Si tratta di un insieme di criteri predefiniti, atti a valutare gli indicatori in aree quali lo sviluppo, l'apertura degli stabilimenti, la sicurezza sul lavoro, la riduzione dei costi, la qualità, il coinvolgimento dei dipendenti e l'assenteismo. Questo sistema, congiuntamente con la creazione di un *Award Committee*, è in grado di fornire un'analisi preliminare dello stato di uno stabilimento, prima di avviare il procedimento di verifica per il riconoscimento ed è con questa modalità a sbarramento che il riconoscimento viene, in ultima analisi, attribuito.

Lo stabilimento che intende partecipare all'audit per l'ottenimento del premio è tenuto a presentare l'apposita istanza presso l'Ufficio Centrale del WCM, per la revisione dei requisiti di sbarramento e l'approvazione della verifica da parte del *WCM Award Committee*. La domanda che contiene i dettagli relativi all'andamento degli indicatori deve essere compilata e inviata all'Ufficio Centrale del WCM e al *WCM Award Committee*. Se dall'analisi degli indicatori si valuta che lo stabilimento non soddisfa i requisiti richiesti per ottenere il riconoscimento, la domanda verrà respinta e lo stabilimento dovrà presentare un piano di miglioramento. L'audit viene posticipato fino al momento in cui lo stabilimento sarà in grado di dimostrare di aver migliorato i propri indicatori.

In particolare, per quanto riguarda il pilastro *safety*, gli stabilimenti che partecipano al programma vengono considerati per il riconoscimento di primo livello o livello bronzo, solo se hanno registrato un indice di frequenza degli infortuni[1] pari o inferiore a uno. Il valore richiesto diminuisce se lo stabilimento mira a ottenere un riconoscimento di livello argento oppure oro.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 32, 39
Glossario
Audit, Indice di frequenza, KPI, WCM

[1] *L'indice di frequenza rappresenta il rapporto fra il numero di infortuni denunciati e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 100.000.*

Quando gli stabilimenti decidono di estendere l'applicazione del programma, gli obiettivi diventano sempre più sfidanti, così come l'abilità nell'ottenere il riconoscimento di livello superiore. Il raggiungimento dei vari livelli è verificato da gruppi di auditor esterni, presieduti da rappresentanti della *WCM Association*.
A fine dicembre 2012, gli stabilimenti che hanno partecipato al programma sono stati 53 (30 CNH, 16 Iveco, 7 FPT Industrial), e hanno rappresentato l'83% degli stabilimenti del Gruppo, il 90% del personale e il 96% del fatturato. Di questi stabilimenti, 11 hanno ricevuto il premio di livello bronzo (7 CNH, 1 Iveco e 3 FPT Industrial) e 4 hanno ricevuto il premio di livello argento (lo stabilimento FPT Industrial a Bourbon Lancy e gli stabilimenti Iveco a Madrid, Suzzara e Valladolid).
Nel corso del 2012, sono stati organizzati dei corsi, finalizzati a formare i responsabili degli stabilimenti in materia di verifiche interne e a favorire la diffusione continua del sistema WCM.
Nel mese di marzo 2012 è stato istituito lo *steering committee*, che riunisce il Top Manufacturing Management e i WCM manager dei tre settori. Questo comitato coordina le iniziative *World Class Manufacturing* di Gruppo e si propone di fornire il proprio impegno continuo, per guidare le strategie e sviluppare le metodologie WCM in tutto il Gruppo Fiat Industrial.

4 stabilimenti premiati con il livello argento e 11 bronzo

Highlights

IL SISTEMA DI GESTIONE QUALITÀ IVECO

Dal 2009 Iveco ha scelto di adottare centralmente, in Europa, il proprio sistema di gestione per la qualità seguendo lo standard ISO 9001. Ha definito perciò la politica per la qualità, compilato il relativo Manuale della Qualità e stilato una mappa dei processi applicabile a tutti i siti Iveco in Europa, esclusi i siti Fire Fighting, Mercati e Financial Services. La descrizione di ciascun processo aziendale inserito nella mappa è contenuta in procedure in cui è possibile trovare eventuali eccezioni dovute alla diverse tipologie di business (es. Bus o Astra etc.). Adottare un sistema centrale per la gestione della qualità significa:

- definire regole comuni, evitando la duplicazione nei siti di alcune procedure o modalità di gestione;
- uniformare la conduzione degli audit interni di qualità e valutare complessivamente l'adeguatezza del sistema ai requisiti della norma ISO 9001 e al business;
- ricevere audit da parte dell'ente di certificazione secondo il criterio di campionamento delle visite negli stabilimenti;
- ottimizzare le soluzioni per risolvere eventuali non conformità e condividere le azioni correttive tra tutti i siti.

L'ente qualità centrale si occupa sia di coordinare e identificare le azioni correttive sia di verificare la loro attuazione e l'efficacia della soluzione, per evitare che la criticità si ripeta.

GESTIONE AMBIENTALE

Il 2012 ha rappresentato per il Gruppo una nuova e importante tappa lungo il percorso mirato alla riduzione dell'impronta ambientale. Questo cammino, che coinvolge tutti i fattori di impatto sull'ambiente (dalla selezione e utilizzo delle materie prime e delle risorse naturali, alla loro trasformazione, sino al fine vita e allo smaltimento dei prodotti) ha richiesto un forte impegno sia in termini di miglioramento delle performance, tecniche e gestionali, sia di impiego di risorse finanziarie. A riprova di ciò, tutti gli obiettivi relativi al 2012 previsti nel Piano Ambientale 2010-2014 sono stati raggiunti e gli indicatori inerenti agli aspetti ambientali di interesse per il Gruppo hanno confermato i trend di miglioramento riscontrati negli anni

GRI-G3.1
EN30
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33-34
Glossario
ISO 9001, KPI, WCM

36 milioni di euro spesi per la protezione dell'ambiente

scorsi, dimostrando così che l'attenzione al rispetto dell'ambiente costituisce per le Società del Gruppo Fiat Industrial una componente tanto viva e solida quanto la volontà di confermarsi leader nei settori di business in cui il Gruppo è presente.
Nel 2012 la spesa complessiva del Gruppo per la protezione dell'ambiente ammonta a quasi 36 milioni di euro (+6% rispetto al medesimo perimetro rendicontato nel 2011), così ripartiti: 23,8 milioni di euro per smaltimento rifiuti e trattamento emissioni e 11,9 milioni di euro per costi di prevenzione e gestione ambientale.
La suddivisione delle spese totali per settore è stata: 14,1 milioni di euro per CNH, 14,4 per Iveco e 7,2 per FPT Industrial.
Sulla scia di quanto sino a oggi realizzato e in un'ottica di progressivo miglioramento, anche il 2013 costituirà per il Gruppo un nuovo anno di sfide e di iniziative mirate alla riduzione dell'impatto ambientale delle proprie fabbriche: particolare attenzione verrà dedicata ai temi di rilevanza mondiale per la collettività quali la biodiversità e la tutela della risorsa idrica.
All'interno del Gruppo il *commitment* di più alto livello nel perseguire il miglioramento continuo è rappresentato dalle Linee Guida Ambientali, emesse nel 2010, che descrivono gli impegni a breve, medio e lungo termine per gestire responsabilmente i seguenti fattori: energia, risorse naturali, materie prime, sostanze pericolose, emissioni inquinanti, rifiuti, habitat naturali e biodiversità. Tutti questi aspetti sono inclusi nel sistema di gestione ambientale del Gruppo, sono oggetto di monitoraggio e misurazioni e vengono quantificati per la definizione degli obiettivi di Gruppo e di settore (vedere anche pagine 32-35).

ORGANIZZAZIONE

Ciascun settore, al fine di garantire l'attuazione di una politica coerente con le Linee Guida Ambientali di Gruppo, coordina la gestione dei temi ambientali e relativi alla salute e sicurezza sul lavoro attraverso l'ente Environment, Health and Safety (EHS), che opera in modo che a livello locale vengano attuati gli impegni presi, verifica periodicamente l'allineamento delle performance rispetto a essi, propone nuove iniziative e stabilisce le politiche in materia ambientale. Un ruolo non meno importante è costituito da tutte le persone presenti negli stabilimenti, coinvolte a diverso titolo nelle tematiche ambientali e appartenenti ad altre funzioni/enti (linea produttiva, logistica, manufacturing engineering, ecc.), che costituiscono il vero braccio operativo per la tutela dell'ambiente.
Il Piano di Sostenibilità 2012, oltre a confermare gli impegni presi nel 2011, ha fissato nuovi e sfidanti obiettivi per il triennio 2013 – 2015 per consentire al Gruppo Fiat Industrial di migliorare ulteriormente la performance ambientale complessiva.
L'organizzazione si avvale anche di sistemi centralizzati volti alla diffusione della cultura ambientale e alla gestione degli aspetti ambientali, quali lo strumento di gestione degli indicatori di performance *Standard Aggregation Data* (SAD) e la piattaforma informatica *Environment, Health and Safety*, che mette a disposizione delle persone interessate gli strumenti formativi e informativi fra cui, ad esempio, la documentazione di supporto per i programmi di certificazione ISO 14001 (linee guida, procedure, guide per la rendicontazione, ecc.). Alla piattaforma hanno accesso circa 350 persone del Gruppo nel mondo.

56 stabilimenti certificati ISO 14001

CERTIFICAZIONE DEI PROCESSI

Il Gruppo ha certificato il sistema di gestione ambientale dei propri processi produttivi secondo la norma ISO 14001, avvalendosi di organismi ed enti esterni regolarmente accreditati.
Uno standard documentale (linee guida, procedure generali e operative), predisposto dalla struttura EHS di ogni settore, rende il sistema di regole uniforme e adattabile a tutti gli stabilimenti.
Nel 2012 le Società del Gruppo hanno proseguito le attività relative all'ottenimento e al mantenimento delle certificazioni dei propri siti produttivi. Al 31 dicembre 2012 sono risultati certificati 56 stabilimenti.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33
Glossario
Biodiversità, ISO 14001, SAD

45.200 ore
di formazione
sulle tematiche ambientali

Nel corso del 2012, in linea con quanto previsto nel Piano di Sostenibilità, è stata inoltre avviata l'attività di certificazione ISO 14001 anche per siti non produttivi italiani: le sedi di Iveco Officine Brennero S.p.A. a Verona e Trento (dealer di proprietà Iveco per la vendita e l'assistenza di veicoli commerciali, industriali e autobus) sono state le prime del Gruppo a ottenere questo prestigioso risultato.
Sempre nel 2012, come dichiarato negli obiettivi del Piano di Sostenibilità, è iniziata la mappatura dei fornitori certificati secondo la norma ISO 14001. In base a una prima analisi, è risultato un buon livello di attenzione e di sensibilità dei fornitori sul tema ambientale. Ritenendo che la cultura ambientale non debba essere limitata all'interno dei confini aziendali, Fiat Industrial ha lanciato una campagna di informazione e sensibilizzazione, rivolta a tutti i fornitori del Gruppo nel mondo, sull'importanza dell'adozione di un sistema di gestione ambientale certificato.

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E COMUNICAZIONE

Consapevole che il capitale umano costituisce la risorsa primaria su cui investire per il raggiungimento dei propri obiettivi, anche nell'anno 2012 Fiat Industrial ha coinvolto in attività formative il personale che svolge attività interessate alle tematiche ambientali, per accrescerne know-how e competenze.
Nel corso dell'anno sono state complessivamente erogate circa 45.200 ore di formazione sulle tematiche ambientali (+45% circa rispetto all'anno precedente) a cui hanno partecipato circa 26.500 dipendenti.
Sempre in tema di formazione nel 2012, in continuità con il lavoro intersettoriale intrapreso negli anni precedenti, sono stati diffusi in tutti gli stabilimenti del Gruppo nel mondo i kit formativi in materia ambientale, le Linee Guida sulla gestione dell'Acqua e quelle per la progettazione e l'acquisto di nuovi macchinari in grado di garantire migliori standard acustici.
FPT Industrial ha organizzato un corso di formazione mirato alla gestione delle tematiche ambientali ed energetiche legate ai processi e alle tecniche di auditing. Il percorso di formazione teorico e pratico, che è stato erogato in due sessioni da un'organizzazione terza accreditata, ha coinvolto 34 partecipanti provenienti dagli stabilimenti italiani, con lezioni teoriche e lavori di gruppo. Queste persone, appartenenti a più famiglie professionali, faranno parte del team di auditor interni e contribuiranno a diffondere ulteriormente la cultura ambientale ed energetica negli stabilimenti.

Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 33-34, 46
Glossario >
Audit, ISO 14001

Per quanto riguarda le attività di sensibilizzazione, in occasione del quarantesimo anniversario della Giornata Mondiale dell'Ambiente (5 giugno 2012) sulle pagine del sito intranet è stata pubblicata una sintesi dei principali risultati ambientali del Gruppo, evidenziando il proprio impegno quotidiano in un'ottica di responsabilità ambientale e riepilogando fatti, numeri e iniziative più significative che hanno caratterizzato l'ultimo biennio. Sempre in questa data, si è tenuto nella sede Iveco di Torino l'*Energy Day*, primo workshop dedicato alla famiglia professionale degli energy specialist di Iveco (vedere anche pagina 132).

PERFORMANCE AMBIENTALI

Il sistema di monitoraggio e rendicontazione *Standard Aggregation Data* (SAD) consente, attraverso la gestione di opportuni indicatori (KPI), di verificare l'andamento delle performance ambientali, misurare l'efficacia delle azioni intraprese per il raggiungimento degli obiettivi e pianificare le nuove attività in ottica di miglioramento continuo. L'analisi degli indicatori può essere effettuata a diversi livelli di aggregazione (singolo stabilimento, Società e Gruppo), consentendo così di intervenire in modo simultaneo e parallelo nel coinvolgere le diverse funzioni aziendali ai vari livelli per garantire il rispetto degli obiettivi prefissati.
Entrato a regime nel 2010, il sistema SAD ha permesso nel 2011 il monitoraggio e la rendicontazione di nuovi indicatori ambientali normalizzati e la definizione dei relativi obiettivi, riportati nel Piano di Sostenibilità 2011 e aggiornati per l'anno seguente.
Nel 2012, un gruppo di lavoro intersettoriale ha integrato il sistema di monitoraggio per migliorarne le modalità di utilizzo da parte degli utenti e per ampliare il numero di informazioni. Le modifiche sono state introdotte nel corso dell'anno, consentendo una immediata e migliore fruizione dello strumento.

Brasile

L'IMPEGNO AMBIENTALE

Nel corso del 2012 Fiat Industrial ha incrementato il proprio impegno ambientale in Brasile (nazione proclamata *host country* della giornata mondiale dell'ambiente), promuovendo e sostenendo attività che hanno coinvolto ogni settore del Gruppo.
Lo stabilimento FPT Industrial di Sete Lagoas ha aderito a un programma di sostegno promosso dal *Chico Mendes Institute* di Paraopeba, che consiste nel donare il legno proveniente dagli imballaggi ad alcuni laboratori di falegnameria in cui lavorano giovani coinvolti in programmi di reinserimento sociale. Il legno viene riutilizzato per la costruzione di arredi, giocattoli e altri oggetti destinati a scuole e altre associazioni bisognose. Nel 2012 sono stati donati da FPT Industrial 12 mila chilogrammi di legna. Lo stabilimento di Sete Lagoas ha anche aderito al progetto *Sementinha*, istituendo un programma di formazione ambientale rivolto alle scuole pubbliche, ai dipendenti e ai loro familiari (vedere anche pagina 248).
Inoltre, il centro di distribuzione componenti CNH e Iveco a Sorocaba è stato il primo centro di distribuzione nel settore componentistica per veicoli dell'America Latina a ottenere la certificazione *LEED Gold* che viene attribuita agli edifici ecologici (vedere anche pagina 138).
Per quanto riguarda la certificazione dei siti produttivi del Gruppo secondo la norma ISO 14001, nel 2012 il progetto si è concluso con l'aggiunta dei siti CNH a Curitiba, Sorocaba e Belo Horizonte. Sempre su questo tema si segnala la performance dello stabilimento Iveco a Sete Lagoas che, nella piena consapevolezza dell'importanza di adottare un sistema di gestione ambientale certificato, può vantare una percentuale di aziende fornitrici di materiali diretti, certificate ISO 14001, superiore al 75%[1], come risultato da una prima analisi svolta all'inizio della campagna di mappatura e sensibilizzazione. Sempre nello stabilimento Iveco a Sete Lagoas è stata avviata un'importante attività finalizzata alla salvaguardia della risorsa idrica, e in particolare dei laghi adiacenti allo stabilimento.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33-34
Glossario
Audit, ISO 14001, KPI, SAD

[1] *Percentuale pesata sul fatturato delle aziende che forniscono materiali diretti allo stabilimento.*

TUTELA DELLA QUALITÀ DELL'ARIA

La riduzione delle emissioni in atmosfera è uno degli obiettivi strategici che il Gruppo Fiat Industrial persegue attraverso l'applicazione delle migliori tecnologie disponibili nelle fasi del processo produttivo e di produzione e uso dell'energia.
Le principali emissioni in atmosfera sono monitorate secondo specifici programmi, al fine di garantire il rispetto delle normative vigenti, e i risultati sono sistematicamente registrati attraverso il sistema di monitoraggio SAD.

-8% di emissioni di COV per m^2 verniciato rispetto al 2011

Composti Organici Volatili (COV)

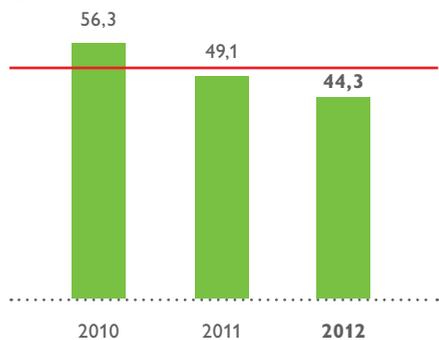
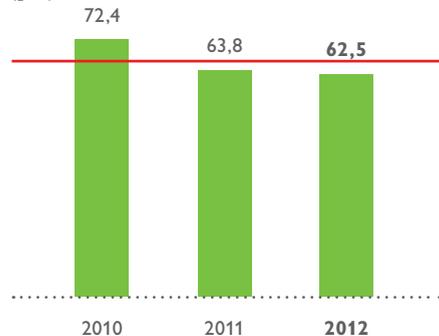
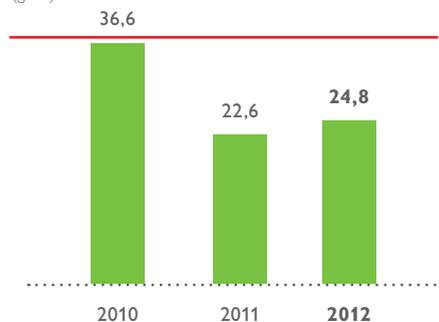
I processi di verniciatura rappresentano, tra tutti i processi produttivi, quelli a maggiore impatto ambientale per la presenza di emissioni di Composti Organici Volatili (COV). Per questo motivo l'impegno del Gruppo Fiat Industrial nel monitorare e ridurre le emissioni di COV per metro quadrato verniciato, è sempre stato forte. Nel 2009, considerato come anno di riferimento, le emissioni del Gruppo si attestavano su un valore medio di circa 67 g/m^2 verniciato; nel 2012 il valore si è ridotto a 49,4 g/m^2 (-26% rispetto al 2009), consentendo di raggiungere l'obiettivo fissato nel Piano di Sostenibilità 2011 (-15% nel 2014 rispetto al valore del 2009).

Emissioni di Composti Organici Volatili

Gruppo Fiat Industrial mondo (g/m^2)

	2012	2011	2010
Emissioni medie di COV	**49,4**	53,8	62,5

GRI-G3.1
EN20
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Glossario
COV, SAD

Emissioni di Composti Organici Volatili

Dimensione ambientale

Sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono (ODS)

Le sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono (*Ozone Depleting Substances* – ODS) sono presenti negli stabilimenti del Gruppo solo all'interno di alcune apparecchiature utilizzate per il raffreddamento, il condizionamento e la climatizzazione. Il Gruppo Fiat Industrial aggiorna dinamicamente il censimento degli impianti e delle apparecchiature che contengono ODS in modo da mantenere il controllo sulle quantità di queste sostanze presenti negli stabilimenti e procede a eseguire interventi e azioni in linea con l'obiettivo di una sostituzione completa con gas e/o tecnologie maggiormente ecocompatibili entro la fine del 2014 (vedere anche pagina 259).

GRI-G3.1
EN19, EN20
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Glossario
ODS

GESTIONE DELLE ACQUE

Il Gruppo Fiat Industrial ritiene che la gestione sostenibile delle risorse idriche sia un tema di importanza prioritaria anche in relazione alla crescente attenzione che la comunità internazionale le riserva, come confermato nel 2012 in occasione della *Conferenza Rio+20* e dalla dichiarazione, da parte dell'ONU, del 2013 come anno internazionale della cooperazione per l'acqua.
La gestione sostenibile dell'acqua è un impegno strategico in un contesto globale che vede da un lato la popolazione e di conseguenza il fabbisogno idrico in continuo aumento, e dall'altro sempre più aree del mondo caratterizzate da una accentuata scarsità della risorsa idrica. Inoltre, dal punto di vista del business e della gestione del rischio del Gruppo, il vero valore economico della corretta gestione dell'acqua risiede nella continuità della fornitura per i processi industriali.
Il Gruppo ritiene dunque imprescindibile che la creazione del valore aziendale includa un incremento dell'efficienza idrica dei processi industriali compatibilmente con il contesto geografico e ambientale e che i suoi stabilimenti operino localmente per la riduzione dei fabbisogni idrici e dei volumi di acque di scarico, garantendone al contempo elevati standard qualitativi.
Nel 2011 sono state adottate le Linee Guida sulla gestione dell'Acqua che sono state estese a tutti gli stabilimenti del Gruppo nel corso del 2012. Le Linee Guida e i relativi strumenti applicativi sono elementi importanti per garantire omogeneità dei princìpi e delle metodologie, per consentire il confronto interno e per classificare gli stabilimenti in base alle priorità di intervento.
Nel 2013 il Gruppo intende avviare l'implementazione dei contenuti delle Linee Guida sulla gestione dell'Acqua nei sistemi di gestione ambientale di alcuni stabilimenti selezionati, per poi procedere al coinvolgimento dei restanti stabilimenti negli anni successivi.
L'utilizzo dell'acqua negli stabilimenti del Gruppo viene attualmente ottimizzato attraverso:

- analisi dei consumi, dell'assetto e della gestione degli impianti di prelievo e di distribuzione, individuazione ed eliminazione di perdite e sprechi;
- individuazione dei processi produttivi di maggiore impatto sulle risorse idriche e adozione di modifiche e innovazioni tecnologiche per accrescerne l'efficienza e ridurne i consumi;
- promozione del ricircolo dell'acqua nel singolo processo produttivo e del riutilizzo della stessa a cascata sui processi multipli;
- sensibilizzazione di tutto il personale sull'attento utilizzo dell'acqua.

Mediante sforzi congiunti e coordinati dei settori, nel 2012 sono state migliorate le performance di Gruppo relative al tema dell'acqua (in termini di prelievo idrico per unità di produzione), coerentemente con gli obiettivi previsti per il 2014. In particolare si segnala il miglioramento del prelievo idrico riferito alle ore produttive, ridotto complessivamente del 41% rispetto al 2009, considerato anno di riferimento.

-5% di prelievo idrico
per ora produttiva rispetto al 2011

Prelievi e scarichi idrici
Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia di m^3)

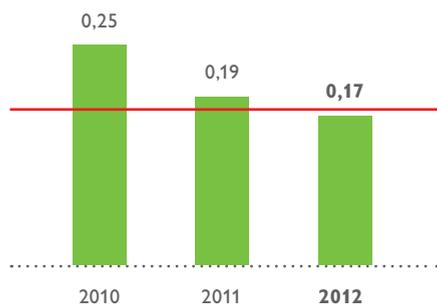
	2012	2011	2010
Stabilimenti	59	61	63
Prelievi			
Pozzi	**4.724**	5.278	5.090
Acquedotti	**2.436**	2.357	2.091
Acque superficiali	**23**	30	42
di cui acqua salata	**-**	-	n.d.
Altro	**1**	9	13
Totale prelievi	**7.184**	**7.674**	**7.236**
Scarichi			
Acque superficiali	**1.195**	1.338	1.503
di cui acqua salata	**-**	-	n.d.
Pubblica fognatura	**3.439**	3.901	4.311
Altri ricettori	**40**	47	399
Totale scarichi	**4.674**	**5.286**	**6.213**

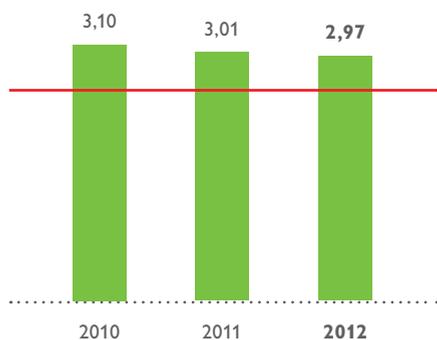
GRI-G3.1
EN8, EN10, EN21, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33
Web
www.uncsd2012.org

Prelievi idrici per unità di produzione

CNH
(m^3/ora di produzione)

Obiettivo di riduzione[1]
2014 vs 2009
-25%

Iveco
(m^3/ora di produzione)

Obiettivo di riduzione
2014 vs 2009
-45%

FPT Industrial
(m^3/unità prodotta)

Obiettivo di riduzione
2014 vs 2009
-55%

[1] Il target è stato aggiornato a causa di diversi fattori, tra cui: la variazione delle attività produttive (processi e volumi), la riallocazione di alcune produzioni e il riassetto di alcuni stabilimenti, la variazione del perimetro di rendicontazione e i fermi produttivi.

A testimonianza dell'impegno del Gruppo per il miglioramento continuo, nel 2012 nello stabilimento Iveco a Vittorio Veneto (Treviso) è stato realizzato un impianto a osmosi inversa per il trattamento delle acque reflue provenienti dalla macchina di taglio all'acqua, che consente di recuperare e riutilizzare i reflui all'interno del processo. Con quest'intervento, il prelievo di acqua industriale da acquedotto, riferito all'ora produttiva, è stato ridotto di circa il 67% rispetto al 2011.
La stessa attenzione è rivolta anche alla salvaguardia dei corpi idrici recettori degli scarichi industriali; il Gruppo gestisce sia i propri processi produttivi sia gli impianti interni di trattamento delle acque di scarico, che trattano circa il 75% delle proprie acque reflue. In questo ambito i settori hanno fissato significativi obiettivi interni di miglioramento per la qualità delle acque reflue dei propri stabilimenti (vedere anche pagina 261), concentrando l'attenzione sui parametri maggiormente rappresentativi della qualità delle acque di scarico per i processi produttivi del Gruppo: domanda biochimica di ossigeno (BOD), domanda chimica di ossigeno (COD) e solidi sospesi (TSS).
Fra le migliori performance realizzate si segnala quella dello stabilimento di FPT Industrial di Bourbon Lancy (Francia), in cui il continuo sviluppo dell'impianto di trattamento dell'acqua, realizzato negli anni 2010 e 2011, ha permesso di raggiungere, per i parametri più sensibili delle qualità degli scarichi idrici, valori inferiori dell'80% rispetto al limite legislativo per lo scarico nella Loira (che risulta l'unico corpo recettore sensibile, secondo la definizione *Global Reporting Initiative*, fra quelli utilizzati dal Gruppo).
A ulteriore conferma dell'impegno nel rispetto dell'ambiente, anche nel 2012 non si sono verificati significativi episodi di sversamento che hanno avuto impatto sulle matrici ambientali.

stabiliti significativi **obiettivi** interni sulla **qualità** delle **acque di scarico**

Highlights

TRATTAMENTO A SCARICO ZERO

L'area della Francia in cui è localizzato l'impianto CNH di Coëx è soggetta a ricorrenti periodi di siccità e nel 2012 lo stabilimento ha sostituito il tradizionale impianto di trattamento delle acque di scarico con un innovativo processo di trattamento a scarico zero, basato sull'evaporazione sottovuoto.
Questa tecnologia consente di trattare le acque di scarico provenienti dai processi di lavorazione industriale portando a ebollizione la soluzione di partenza a una temperatura intorno a 35-38°C, per separare la fase acquosa (distillato) dagli inquinanti di processo (concentrato). Mentre il concentrato viene smaltito come rifiuto liquido, il distillato viene riutilizzato nel processo produttivo, consentendo quindi un recupero di circa il 90% dell'acqua trattata. Questo intervento ha permesso un risparmio idrico pari a circa 4.000 m^3/anno.
Al termine del 2012 è stato installato un analogo sistema di trattamento delle acque di scarico nello stabilimento CNH a Tracy-le-Mont (Francia), con un risparmio idrico atteso di circa 300 m^3/anno.

Stabilimenti in aree a scarsa disponibilità di acqua

A seguito dell'adozione nel 2011 delle Linee Guida sulla gestione dell'Acqua, sono stati individuati, fra tutti i Paesi in cui sono situati gli stabilimenti, tre casi considerati sensibili in termini di disponibilità e di utilizzo della risorsa idrica. Le aree sono state individuate utilizzando la mappa delle aree a scarsa disponibilità di acqua nel mondo, definita dalla Food and Agriculture Organization (FAO) nel 2008, in base alla quale risultano sensibili i Paesi in cui la disponibilità pro capite di risorsa idrica è inferiore a 1.700 m^3/anno. Seguendo questo principio, gli stabilimenti interessati sono quelli di CNH a Nuova Delhi (India) e a Plock (Polonia) e quello Iveco a Vysoke Myto (Repubblica Ceca). In queste realtà produttive sono state individuate e implementate specifiche azioni finalizzate alla riduzione del prelievo e del fabbisogno idrico, così da incidere in modo minore sulla richiesta di acqua del Paese di appartenenza, preservando e tutelando la risorsa.

GRI-G3.1
EN8, EN10, EN12, EN23, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33
Glossario
BOD, COD, GRI, TSS

Nel corso del 2012 lo stabilimento CNH a **Nuova Delhi** ha profuso considerevoli sforzi per la riduzione dei consumi idrici: costituzione di una *task force* per il monitoraggio dei consumi ai punti di utenza; installazione di nuovi misuratori per individuare i consumi ed eliminare le eventuali perdite; monitoraggio degli *overflow*; riduzione della pressione di fornitura dell'acqua nelle fasi di minor richiesta; installazione di limitatori di flusso e controllo dei temporizzatori nei servizi igienici. Un'altra iniziativa ha riguardato il riutilizzo delle acque di scarico trattate in uscita dall'impianto di depurazione per l'irrigazione delle aree verdi e la verifica settimanale delle condutture e delle valvole dell'impianto di irrigazione. Gli interventi hanno contribuito alla riduzione del consumo idrico di circa il 26%, da 0,27 m^3/ora produttiva nel 2009 a 0,20 nel 2012.

Nello stabilimento CNH a **Plock**, oltre all'installazione nel 2011 di un nuovo sistema per il monitoraggio dei consumi idrici e della produzione di acque di scarico, tra il 2010 e il 2012 sono state realizzate una serie di migliorie dei processi che hanno consentito di migliorarne l'efficienza idrica e di ridurre il consumo complessivo di acqua prelevata dalla rete di acquedotto pubblico. Tra le azioni intraprese vi è stata l'ottimizzazione dell'utilizzo di acqua nel pretrattamento con riutilizzo delle acque di lavaggio nel processo di sgrassatura e la produzione di acqua demineralizzata dalle acque di scarico della verniciatura e riutilizzo nei processi. Inoltre, un notevole risparmio energetico e una drastica riduzione dei quantitativi di fanghi è stata ottenuta grazie alla modifica del sistema di pretrattamento dei metalli in due delle tre linee di verniciatura, con la sostituzione del processo di fosfatazione con una tecnologia innovativa basata su composti silanici che consente di operare a temperatura ambiente. Le azioni compiute hanno reso possibile la riduzione del consumo idrico di circa il 37%, da 0,16 m^3/ora produttiva nel 2009 a 0,10 nel 2012.

Lo stabilimento Iveco a **Vysoke Myto**, già a partire dal 2011 e con un'intensificazione delle attività nel corso del 2012, ha sviluppato un piano d'azione pluriennale finalizzato alla riduzione del consumo idrico, contenente interventi di tipo tecnico e gestionale. Fra le azioni intraprese si segnalano: realizzazione di un nuovo sistema di monitoraggio dell'acqua prelevata e utilizzata all'interno dello stabilimento; interventi tecnici per la riduzione del consumo di acqua nei servizi igienici; sensibilizzazione del personale nei principali punti di consumo idrico. Inoltre sono stati installati nuovi misuratori di portata in aree a maggior consumo idrico per individuare gli impianti e i processi a maggior consumo ed eliminare le eventuali perdite; l'intervento ha consentito anche di elaborare un database per l'analisi dei trend e la definizione degli interventi migliorativi. Un'altra iniziativa riguarda l'ottimizzazione dell'utilizzo di acqua in fase di prelavaggio del veicolo, definendone tempi e consumi massimi e riducendone il consumo nella successiva fase di lavaggio. L'insieme di queste azioni ha reso possibile una forte diminuzione del consumo idrico, pari a circa il 50%, da 0,074 m^3/ora produttiva nel 2009 a 0,035 nel 2012.

DIFESA DEL SUOLO E DEL SOTTOSUOLO

Nel 2013 il Gruppo ha in programma l'elaborazione di specifiche linee guida per la gestione delle apparecchiature interrate e il lancio di una politica per le nuove industrializzazioni con la logica degli impianti fuori terra.
Lo stabilimento Iveco a Bolzano ha realizzato nel 2012 un importante progetto volto alla riduzione dell'impatto ambientale. Il progetto consiste nell'individuazione delle possibili fonti di rischio per il suolo e il sottosuolo e nella realizzazione di interventi per la minimizzazione di questo rischio. Lo stabilimento di Bolzano ha rimosso tre serbatoi interrati contenenti prodotti chimici e costruito due nuovi serbatoi posizionati fuori terra in appositi bacini di contenimento. Questa attività ha inoltre consentito la razionalizzazione dei quantitativi di prodotto stoccati, in funzione della capacità produttiva e quindi dell'effettiva necessità. Un intervento analogo è stato eseguito presso lo stabilimento Iveco a Vittorio Veneto (Treviso), che in occasione della realizzazione del nuovo impianto di riscaldamento a nastri radianti, alimentato a metano, ha rimosso tre serbatoi interrati contenenti gasolio, utilizzato per il vecchio impianto di riscaldamento.
Anche nel 2012 non si sono verificati episodi di sversamento significativi che abbiano avuto impatto sul suolo e sul sottosuolo.

GRI-G3.1
EN22, EN23
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 33-34

GESTIONE DEI RIFIUTI

Da sempre il Gruppo dedica una grande attenzione, in tutti i suoi stabilimenti, all'ottimizzazione dei processi produttivi e delle attività correlate, in un'ottica non soltanto legata al miglioramento del prodotto finale e all'eliminazione degli sprechi, ma anche alla migliore gestione dei rifiuti prodotti, uno dei temi chiave su cui si basano le Linee Guida Ambientali.
Ogni stabilimento effettua analisi approfondite dell'intera filiera dei rifiuti generati per migliorarne la gestione in ogni fase, limitarne il quantitativo e ridurne la pericolosità. Viene inoltre posta particolare attenzione alle azioni mirate all'incremento dell'indice di recupero e riutilizzo finale, attraverso l'applicazione sistematica della raccolta differenziata sin dal luogo di

produzione del rifiuto. L'impegno nella gestione ottimizzata del rifiuto prosegue oltre i confini dello stabilimento, dal momento che tutto il Gruppo cerca in modo deciso le soluzioni che consentano il recupero del rifiuto e minimizzino i casi di invio in discarica. Quest'ultima, infatti, dev'essere sempre utilizzata come ultima scelta, in casi straordinari e di emergenza in cui non sia possibile applicare le altre opzioni disponibili che sono, in ordine di preferenza: il recupero, la termovalorizzazione e il trattamento. I risultati del 2012 testimoniano questo grosso sforzo, dal momento che la percentuale dei rifiuti recuperati (pari a circa il 79% nel 2012) è aumentata del 7% rispetto al 2009, mentre la percentuale di rifiuti inviati in discarica (pari a circa il 6% nel 2012) è diminuita del 21% rispetto al 2009.
Per quanto riguarda i rifiuti generati in rapporto all'unità di produzione[1], si segnala la performance di FPT Industrial che ha registrato una diminuzione, rispetto al 2009, pari al 18%, mentre per i rifiuti pericolosi la riduzione è stata pari al 40%.

-2% di rifiuti prodotti per ora produttiva rispetto al 2011

Produzione e gestione dei rifiuti

Gruppo Fiat Industrial mondo (tonnellate)

	2012	2011	2010
Stabilimenti	59	61	63
Rifiuti prodotti			
Rifiuti speciali non pericolosi	**252.002**	257.487	221.388
Rifiuti speciali pericolosi	**30.247**	36.381	31.254
Totale rifiuti prodotti	**282.249**	**293.868**	**252.642**
di cui imballaggi	**77.035**	79.220	62.419
Rifiuti smaltiti			
Termovalorizzazione	**10.081**	10.843	7.529
di cui pericolosi	**2.600**	n.d.	n.d.
Trattamento	**32.500**	33.816	34.597
Discarica	**15.964**	15.977	14.451
Totale rifiuti smaltiti	**58.545**	**60.636**	**56.577**
Rifiuti recuperati			
Totale rifiuti recuperati	**223.704**	**233.232**	**196.065**
di cui pericolosi	**4.749**	n.d.	n.d.
Rifiuti recuperati	**79,3%**	79,4%	77,6%
Rifiuti a discarica	**5,7%**	5,4%	5,7%

GRI-G3.1 EN22

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34

Dimensione ambientale

[1] *L'unità di produzione è il principale parametro di riferimento relativo ai volumi di produzione per ciascun settore: ore di produzione per CNH e Iveco; unità prodotte per FPT Industrial.*

[1] Il target è stato aggiornato a causa di diversi fattori, tra cui: la variazione delle attività produttive (processi e volumi), la riallocazione di alcune produzioni e il riassetto di alcuni stabilimenti, la variazione del perimetro di rendicontazione e i fermi produttivi.

Il raggiungimento degli obiettivi sopra indicati è stato possibile grazie all'esistenza e all'applicazione di apposite procedure, che identificano le responsabilità e i compiti necessari per la corretta gestione del rifiuto, dal momento in cui è generato sino a quando viene smaltito. Queste procedure sono presenti in tutti gli stabilimenti del Gruppo, essendo parte integrante del sistema di gestione ambientale conforme allo standard ISO 14001 (vedere anche pagine 113-114), e costituiscono la migliore garanzia della corretta comprensione delle dinamiche e dei flussi per un'efficace gestione del rifiuto.
Il coinvolgimento delle persone risulta una componente essenziale del processo: infatti le opportunità di miglioramento e l'individuazione delle potenziali criticità provengono in molti casi da chi quotidianamente si occupa direttamente di queste tematiche e che segnala nuove azioni anche attraverso le modalità previste nell'ambito del *World Class Manufacturing* (vedere anche pagine 107-111).
Inoltre sono stati erogati programmi di formazione e sensibilizzazione specifici sui comportamenti e sulle modalità da seguire nella gestione quotidiana delle diverse tipologie di rifiuti.
Fra le performance realizzate da Fiat Industrial si evidenzia che, per quanto riguarda i rifiuti classificati come pericolosi, per l'anno 2012, il 99% dei rifiuti pericolosi prodotti dal Gruppo è stato trasportato e smaltito all'interno dei rispettivi Paesi ove il rifiuto viene generato e che nessun stabilimento effettua al proprio interno il trattamento dei rifiuti pericolosi.
Fra le principali attività eseguite nel 2012 su questo tema si segnala l'iniziativa dello stabilimento CNH a Grand Island (Stati Uniti), dove sono state apportate alcune modifiche alle sequenze di verniciatura sull'*Index Paint System*. Questo progetto si inserisce nell'ambito delle iniziative del *World Class Manufacturing*. Il cambiamento introdotto permette di diminuire il quantitativo di solvente necessario per la pulizia delle pistole di verniciatura tra i cambi di colore, riducendo il diametro del tubo di verniciatura e il tempo di pulizia nei cambi di colore.

79,3% di rifiuti riciclati

Highlights

TASK FORCE RIFIUTI

Nel corso del 2012 in Iveco si è costituita una specifica *task force*, a cui hanno partecipato i rappresentanti dei principali stabilimenti europei, dedicata al tema della gestione dei rifiuti. Scopo di questo gruppo di lavoro è stato la definizione di azioni di risparmio e di miglioramento attraverso un'analisi approfondita e sistematica dei costi di smaltimento dei rifiuti generati.
L'analisi ha rappresentato un'importante occasione di confronto fra gli stabilimenti, i quali attraverso il benchmarking delle tariffe di smaltimento, dei costi di gestione interna e delle destinazioni di ogni singolo rifiuto e utilizzando strumenti omogenei di raccolta dati, hanno potuto definire interventi di miglioramento, individuare le migliori pratiche e verificarne l'applicabilità alle proprie realtà.
Alcuni esempi di attività implementate dagli stabilimenti riguardano:

- miglioramento della raccolta differenziata per separare e valorizzare i rifiuti più pregiati;
- utilizzo di materiali riutilizzabili e/o riciclabili previo trattamento idoneo (ad esempio il lavaggio), invece di materiali usa e getta;
- raccolta a costo zero di rifiuti particolari tramite l'utilizzo di fornitori specifici o consorzi;
- adeguamento e saturazione degli impianti di trattamento interno dei reflui, evitandone lo smaltimento come rifiuto;
- effettuazione di operazioni di riduzione volumetrica, anche attraverso l'acquisto di macchinari specifici;
- negoziazione di tariffe di smaltimento più vantaggiose.

Il gruppo di lavoro ha individuato attività che hanno portato a un risparmio in termini economici dell'attività di smaltimento dei rifiuti che si stima essere pari a circa il 10%. Questa attività ha contribuito al miglioramento della performance ambientale di Iveco, consentendo infatti di incrementare l'indice di recupero dei rifiuti; nel 2012 il valore è pari al 78,3% rispetto al 76,6% del 2011.
L'attività è risultata utile anche da un punto di vista formativo, in quanto ha consentito al team di scambiare esperienze e punti di vista, di accrescere il know-how individuale e di conoscere realtà diverse.

GRI-G3.1
EN22
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Glossario
Benchmarking, ISO 14001, WCM

Attraverso queste modifiche, lo stabilimento di Grand Island ha ottenuto una riduzione di circa 1,5 chilogrammi di solvente per ogni ciclo di pulizia, con un risparmio economico pari a circa 55 mila euro, dovuto alla diminuzione del consumo di solventi e dei quantitativi di rifiuto pericoloso prodotto e al risparmio nell'acquisto dei rulli in acciaio. Con questo intervento la produzione di rifiuti pericolosi dell'impianto è diminuita del 44% circa e, grazie a ulteriori azioni di ottimizzazione, la produzione di rifiuti pericolosi per unità di produzione è passata da 0,07 chilogrammi per ora produttiva nel 2011 a 0,03 nel 2012.

Di notevole rilevanza anche l'esperienza di FPT Industrial a Foggia dove nella seconda metà del 2012 è stato avviato un significativo intervento nel processo di lavorazione meccanica che consiste in:

- realizzazione di attività impiantistiche sul sistema di raccolta trucioli e melme finalizzato al miglioramento della selezione dei trucioli e dei fanghi di rettifica a valle delle macchine di lavorazione;
- installazione all'interno del processo produttivo di un sistema di compattamento dei fanghi di rettifica (bricchettatrice) che permette la riduzione in termini di peso del 60% dei fanghi e il riutilizzo del lubrorefrigerante direttamente nel processo produttivo.

L'abbinamento di questi interventi consentirà allo stabilimento di Foggia di raggiungere una riduzione del 50% dei rifiuti pericolosi per unità di produzione e una percentuale di recupero dei rifiuti pari al 94%; le attività avranno inoltre un impatto significativo sui costi di smaltimento dove è prevista una riduzione di circa il 15%.

SALVAGUARDIA DELLA BIODIVERSITÀ

Per Fiat Industrial l'integrazione dei propri stabilimenti produttivi all'interno del territorio in cui opera è un aspetto determinante che rafforza il proprio approccio responsabile alla sostenibilità richiamato nelle Linee Guida Ambientali.

L'impegno è quello di contribuire a preservare la varietà delle forme di vita sulla terra e la diversità biologica mediante l'adozione di strategie di sviluppo sostenibile, proseguendo con la progressiva applicazione della metodologia *Biodiversity Value Index* (BVI), sviluppata nel 2010 con il supporto scientifico del Dipartimento di Scienze della Vita e Biologia dei Sistemi dell'Università degli Studi di Torino e di uno studio professionale qualificato.

L'indice BVI, il cui fine è quello di identificare e assegnare la priorità agli eventuali interventi necessari per migliorare gli ambienti circostanti ai siti, affronta il tema della biodiversità o nella sua completezza o attraverso un doppio processo di valutazione degli indicatori caratteristici che derivano da conoscenze esaustive e scientificamente documentate:

- delle pressioni antropiche (*Anthropic Pressure Index, API*), utilizzando categorie d'impatto che esprimono i carichi ambientali incidenti sull'area dovuti a pressioni industriali, agricole, urbane e infrastrutturali;
- della biodiversità (*Biodiversity Index, BI*), misurando gli indicatori biologici più caratteristici degli ecosistemi acquatici e terrestri.

Coerentemente con il Piano di Sostenibilità, nel 2012 si sono svolte alcune significative attività negli stabilimenti del Gruppo interessati dal progetto poiché di particolare interesse dal punto di vista del contesto ambientale e della biodiversità.

GRI-G3.1
EN12, EN13, EN14, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Glossario
Biodiversità

A **Curitiba** (Brasile), città prossima ad aree sensibili per la biodiversità che includono parchi cittadini e un'area di protezione di alto valore naturalistico, è nata una stretta collaborazione fra lo stabilimento CNH, l'Università degli Studi di Torino, l'Università del Paranà e altri istituti di ricerca brasiliani. La metodologia di calcolo dell'indice di biodiversità è stata adattata al contesto geografico e alla specificità degli ecosistemi del Sud America e applicata, per la prima volta, al di fuori dell'Europa. Il processo API ha evidenziato una pressione antropica principalmente legata al recente sviluppo industriale dell'area. Le attività di analisi della biodiversità saranno completate nel 2013 con la valutazione dell'indice BVI e con la definizione di eventuali interventi di miglioramento sulla biodiversità.

Negli stabilimenti Iveco a **Ulm** (Germania) e **Suzzara** (Mantova) nel corso del 2012 è stata avviata l'applicazione del

metodo BVI. Lo stabilimento di Ulm, ubicato in Baden-Württemberg, area ricca di foreste e colline vicino al confine con la Baviera, è lambito dal fiume Danubio ed è posizionato nei pressi di quattro aree protette. Lo stabilimento di Suzzara è collocato sulla riva destra del Po e si trova vicino a una rilevante area protetta, appartenente a Rete Natura 2000[1]. La valutazione degli indicatori API, BI e BVI è prevista per l'anno 2013, per entrambi i siti.

Lo stabilimento FPT Industrial a **Bourbon Lancy** (Francia) ha invece completato l'applicazione della metodologia BVI, che ha messo in evidenza un basso livello di pressione antropica (le attività più significative sono di tipo agricolo) e un BI elevato, come dimostrato dalla presenza di numerose specie vegetali e animali protette a elevato valore di biodiversità. Questo risultato dimostra l'efficacia delle politiche ambientali adottate sul territorio, favorite dalla sensibilità e dalla consapevolezza della comunità locale sul tema della tutela dell'ambiente. Fedele a questo approccio, lo stabilimento si è dotato da anni di un sistema di gestione ambientale certificato ISO 14001, il cui motore è il progressivo miglioramento delle prestazioni ambientali dei propri processi. Tra le azioni implementate a Bourbon Lancy si segnala la riduzione del prelievo e dello scarico di acqua in termini quantitativi e qualitativi, attraverso le seguenti soluzioni:

- adozione di sistemi a ricircolo;
- realizzazione di sistemi avanzati di trattamento delle acque (vedere anche pagina 120);
- utilizzo di prodotti chimici sempre più compatibili con l'ambiente (come, ad esempio, l'utilizzo di vernici idrosolubili in luogo di quelle ad alto contenuto di solventi organici).

Nel corso del 2013, inoltre, saranno individuate e pianificate ulteriori azioni di miglioramento dell'indice di biodiversità, come ad esempio la piantumazione di siepi autoctone che fungono da corridoi ecologici per molte specie animali e il contenimento di piante alloctone invasive per migliorare le condizioni naturali di biodiversità.

GRI-G3.1
EN12, EN13, EN14, SO9, SO10

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34

Glossario
Biodiversità, ISO 14001

[1] Rete Natura 2000 è il principale strumento della politica dell'Unione Europea per la conservazione della biodiversità. Si tratta di una rete ecologica diffusa su tutto il territorio dell'Unione, istituita ai sensi della Direttiva 92/43/CEE Habitat per garantire il mantenimento a lungo termine degli habitat naturali e delle specie di flora e fauna minacciati o rari a livello comunitario.

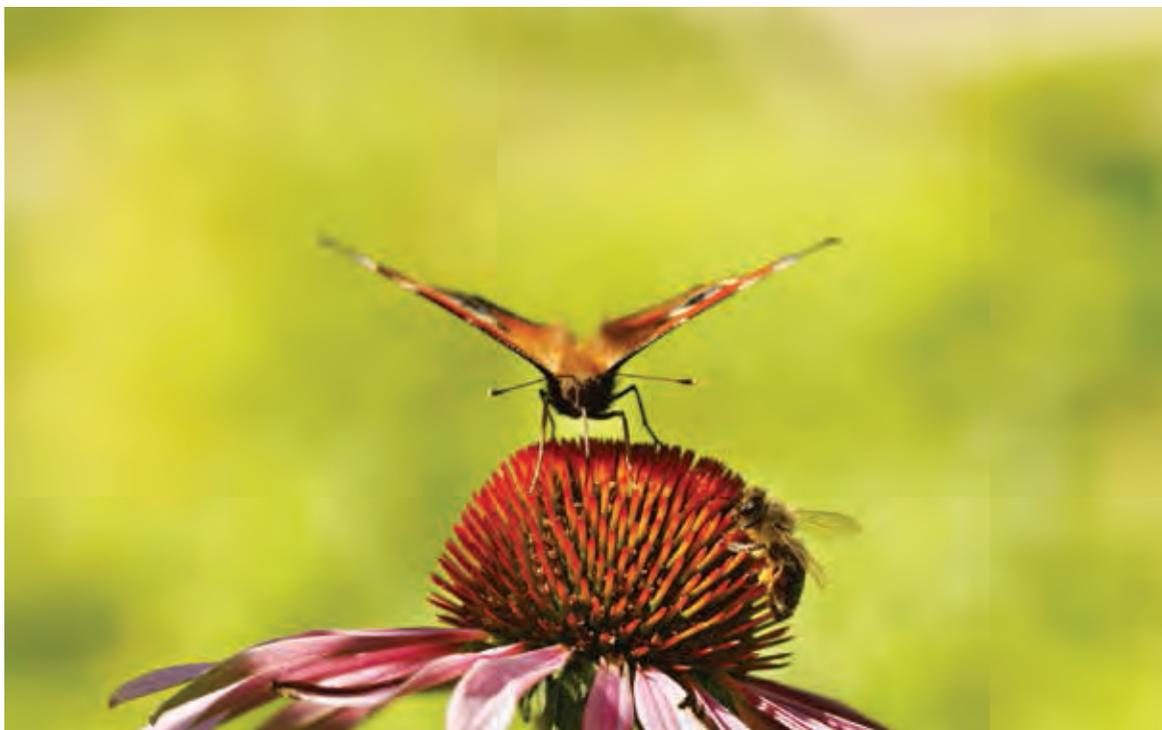
Sempre sul tema della biodiversità, a **Saskatoon** (Canada) lo stabilimento CNH ha collaborato con le autorità locali nella redazione di uno studio sulla biodiversità: questo studio è in corso ed è finalizzato all'identificazione delle specie animali e vegetali oggetto di tutela e alla raccolta dei dati necessari per l'implementazione di nuove politiche sulla biodiversità e sulla gestione delle zone umide locali.
Il Gruppo Fiat Industrial, sempre attento al contesto sociale e ambientale in cui sono localizzati i propri stabilimenti, intende estendere il progetto sulla biodiversità ad altre realtà produttive nel corso del 2013, convinto che la tutela dell'ambiente che ci circonda e delle specie che lo popolano sia una condizione imprescindibile per garantire un futuro sostenibile al nostro pianeta.

Stabilimenti adiacenti, limitrofi o compresi in aree protette[1] o a elevata biodiversità

Gruppo Fiat Industrial mondo

Società e stabilimento	Tipo di attività svolta	Superficie totale dello stabilimento (m^2)	Posizione rispetto ad aree protette	Specie presenti nella lista rossa dell'IUCN e nelle liste nazionali (n.)
CNH – Curitiba (Brasile)	Produzione di mezzi agricoli	792.824	Adiacente/contenente parti di area protetta	in fase di identificazione
Iveco – Ulm (Germania)	Produzione di veicoli industriali (gamma veicoli pesanti e speciali)	679.000	Adiacente all'area protetta (2.000 m. di distanza)	previsto per il 2013
Iveco – Suzzara (Mantova)	Produzione di veicoli industriali (gamma veicoli leggeri)	520.000	Adiacente all'area protetta (4.000 m. di distanza)	previsto per il 2013
FPT Industrial – Bourbon Lancy (Francia)	Produzione di motori Diesel di tipo pesante	210.090	Adiacente all'area protetta (500 m. di distanza)	n. 193 specie[2] elencate di cui: ▪ 0 in pericolo critico ▪ 2 in pericolo ▪ 1 vulnerabile ▪ 1 quasi minacciata ▪ 189 a minima preoccupazione

GRI-G3.1
EN11, EN12, EN13, EN14, EN15, EN25, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Web
www.iucn.org
Glossario
Biodiversità, Lista rossa IUNC

[1] Per area protetta (nazionale, regionale, sito di importanza comunitaria, zona di protezione speciale, oasi, ecc.) si intende un'area geograficamente individuata che è destinata, disciplinata o gestita per raggiungere specifici obiettivi di conservazione. Per area a elevato valore di biodiversità si intende un'area non soggetta a una disciplina legale, ma riconosciuta da organizzazioni governative e non governative, per la presenza di importanti biodiversità.
[2] Alcune delle specie sono raffigurate alle pagine 127, 128 e 129.

ALTRI INDICATORI AMBIENTALI

Fiat Industrial focalizza la sua attenzione anche su altri indicatori, tra cui si evidenzia la riduzione delle sostanze pericolose e dell'emissione di rumore verso l'esterno, generato dai propri impianti e dai processi produttivi.

Sostanze di particolare rilevanza per la salute e l'ambiente

Nel 2012 è stata data continuità all'attività avviata nel 2011, il cui scopo era l'identificazione di sostanze di particolare rilevanza per la salute e l'ambiente, utilizzate nei processi e negli impianti del Gruppo. Da questa analisi erano risultati in uso alcuni composti contenenti metalli pesanti. Nel 2012 questi composti sono stati oggetto di analisi e azioni volte alla loro riduzione e sostituzione, con l'applicazione di soluzioni innovative quali ad esempio: la riformulazione dei prodotti utilizzati, l'utilizzo di prodotti nanoceramici o dei composti silanici.

Rumore verso l'esterno prodotto dagli stabilimenti

A seguito dei risultati ottenuti dal gruppo di lavoro intersettoriale avviato nel 2010, l'anno seguente è stata trasmessa agli stabilimenti la nuova linea guida dedicata alla progettazione e all'acquisto di nuovi macchinari a minor impatto acustico. Nel pieno rispetto degli impegni presi nel Piano di Sostenibilità, gli stabilimenti del Gruppo nel corso del 2012 hanno integrato i contenuti della linea guida nella documentazione del sistema di gestione ambientale, verificandone l'applicazione nel corso degli audit finora eseguiti.

Definitivamente eliminate tutte le sostanze contenenti PCB

GRI-G3.1
SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34
Glossario
Audit, PCB

GESTIONE ENERGETICA

Oltre a essere un fattore indispensabile per lo sviluppo economico, l'energia è anche un argomento di interesse sociale a causa dell'attuale dipendenza da fonti di energia di origine fossile, caratterizzate per essere risorse limitate nonché responsabili dell'impatto ambientale, in termini di rilascio di sostanze inquinanti in atmosfera e in particolare delle emissioni di CO_2, principali responsabili del cambiamento climatico.
A testimonianza della rilevanza data al tema a livello internazionale, l'energia è uno dei punti cruciali discussi durante la conferenza mondiale sullo sviluppo sostenibile svoltasi a Rio de Janeiro (Brasile) nel mese di giugno 2012 ed è inserito nel documento finale *The future we want*, che riassume le priorità di intervento per il futuro, sulle tematiche di sostenibilità.

Mitigare il cambiamento climatico è una delle principali sfide che la comunità internazionale deve affrontare: la riduzione delle emissioni di gas serra potrà essere ottenuta solo attraverso un impegno concreto e condiviso a livello mondiale e dovrà essere supportata dallo sviluppo di nuove tecnologie innovative.
Governi e aziende oggi sostengono un approccio che riduca gli sprechi e limiti l'utilizzo dei combustibili fossili, diminuendo la dipendenza da materie prime sempre più scarse. Appoggiando pienamente questa logica il Gruppo Fiat Industrial, come dichiarato nelle Linee Guida Ambientali, si impegna ad adottare e sviluppare soluzioni che siano ambientalmente ed economicamente sostenibili con lo scopo di combattere i cambiamenti climatici, preservare le risorse naturali e salvaguardare la salute.
In particolare riguardo al tema dell'energia, il Gruppo intende, attraverso le azioni concrete dichiarate nel Piano di Sostenibilità, ridurre il consumo di energia attraverso processi produttivi e prodotti più efficienti e limitare l'emissione di gas a effetto serra e di altri inquinanti, adottando soluzioni tecniche innovative e aumentando l'utilizzo di energia proveniente da fonti rinnovabili.
Gestire le emissioni di gas a effetto serra, e ancor prima, il consumo energetico, sono attività da cui non si può prescindere per raggiungere risultati significativi, in un'ottica di miglioramento continuo delle proprie prestazioni e, in generale, dell'ambiente.
Gli investimenti per il miglioramento delle performance energetiche complessivamente sostenuti sono stati pari al 6% della spesa energetica e hanno permesso una riduzione dei consumi energetici del Gruppo Fiat Industrial di oltre 117 mila GJ.

GRI-G3.1
EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34-35
Web
www.uncsd2012.org

Una delle attività di miglioramento su cui le Società del Gruppo stanno concentrando i propri sforzi riguarda la gestione sostenibile ed efficiente degli edifici, utilizzando sistemi e tecnologie che ne riducano l'impatto ambientale e, in particolare, il consumo energetico. Nel 2013 infatti il Gruppo avvierà un progetto ambizioso per individuare soluzioni sostenibili per la definizione di uno stabilimento modello, a basso impatto in termini di emissioni.

ORGANIZZAZIONE

Il Gruppo Fiat Industrial si impegna nella tutela delle risorse energetiche e nella lotta ai cambiamenti climatici con una specifica organizzazione interna. Ogni Società è infatti dotata di un dipartimento responsabile delle tematiche sulla gestione energetica, sia a livello centrale sia a livello di stabilimento. Il coordinamento delle attività del Gruppo è garantito dal comitato *Fiat Industrial Energy Management* (FIEM). Il FIEM, composto dagli energy manager dei settori, si interfaccia da un lato con l'Unità di Sostenibilità e dall'altro direttamente con gli stabilimenti. Questo comitato si occupa di definire le linee guida e gli obiettivi del Gruppo Fiat Industrial, nonché le migliori strategie per il raggiungimento degli stessi, in un'ottica di condivisione e valorizzazione continua delle migliori pratiche disponibili. In particolare, attraverso il FIEM viene effettuato un monitoraggio costante dell'avanzamento del Piano d'Azione Energetico 2009-2014, che definisce gli obiettivi di breve e medio periodo per ciascuna Società sulle principali direttrici di intervento in campo energetico (prestazioni energetiche, emissioni di CO_2, energia rinnovabile, *emission trading*, ecc.). Grazie alla creazione di una piattaforma informatica dedicata, gli energy manager dei settori si mantengono costantemente in contatto tra loro, condividendo sia i documenti finalizzati alla rendicontazione dei dati sia i risultati legati alla performance energetica.

23 siti certificati
ISO 50001

SISTEMA DI GESTIONE DELL'ENERGIA

Il principale strumento di applicazione delle strategie del FIEM è il sistema di gestione dell'energia, che rappresenta il metodo utilizzato dagli stabilimenti produttivi per creare gli standard energetici, avviare il processo di monitoraggio, mantenere e migliorare le proprie performance. Il sistema, sviluppato e implementato da ogni Società del Gruppo, ha l'obiettivo di ridurre l'impatto energetico dei processi, i rischi legati a nuove normative e quelli connessi all'aumento dei costi dell'energia.
A riprova dell'impegno nella riduzione degli impatti energetici, il Gruppo Fiat Industrial nel 2012 ha continuato l'iter di certificazione dei propri processi produttivi secondo la norma UNI CEI ISO 50001:2011, avviato l'anno precedente.

GRI-G3.1
EN5, EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina
Glossario
Emission trading, ISO 50001

Highlights

ENERGETICAMENTE INSIEME

L'Energy Day, svoltosi il 5 giugno a Torino, è stato il primo workshop globale organizzato da Iveco e dedicato alla famiglia professionale degli energy specialist. All'evento hanno partecipato anche i plant manager degli stabilimenti Iveco, oltre agli energy manager di CNH e FPT Industrial. Il seminario, oltre a essere stato un momento di aggregazione e conoscenza reciproca, ha fornito l'occasione per analizzare le performance energetiche. È stato condiviso il percorso di certificazione ISO 50001, presentando la prima politica energetica di Iveco. L'evento, a cui ha partecipato oltre il 90% degli energy specialist di Iveco proveniente da tutto il mondo, ha inoltre permesso lo scambio di esperienze, la condivisione dei casi di successo e dei progetti di risparmio energetico realizzati: un'occasione speciale per evidenziare quelle sinergie che, in un'azienda globale, sono alla base dello sviluppo e del miglioramento continuo. Iveco ha inoltre deciso di prendere attivamente parte alla giornata mondiale dell'ambiente attraverso la promozione dell'*Energy Challenge*, una competizione tra stabilimenti per incentivare la corretta gestione dell'energia. Diversi sono stati i trofei in palio, alcuni dedicati alla premiazione di un'idea di risparmio energetico e altri legati alla performance dello stabilimento.

I vantaggi conseguenti alla certificazione ISO 50001 consistono principalmente nella capacità di avere un approccio sistematico al miglioramento continuo delle prestazioni energetiche, che si traduce in un uso più efficiente e più razionale dell'energia e in grado quindi di portare, oltre ai benefici economici attesi, anche la riduzione delle emissioni di gas serra.
Il sistema di gestione dell'energia del Gruppo Fiat Industrial ha consolidato le proprie attività su 23 siti, che rappresentano il 70% dei consumi. L'obiettivo sfidante è quello di coprire il 90% dei consumi entro il 2013.
Nel 2012 CNH ha continuato il processo di certificazione internazionale intrapreso, estendendo il sistema di gestione dell'energia ai siti di Benson, Fargo e Grand Island (Stati Uniti), Saskatoon (Canada), Anversa (Belgio), Jesi (Ancona), Plock (Polonia) e Basildon (Regno Unito). Dopo i primi stabilimenti certificati nel 2011, Brescia e Suzzara (Mantova), Iveco ha esteso la certificazione ai siti di Annonay (Francia), Bolzano, Vittorio Veneto (Treviso), Vysoke Myto (Repubblica Ceca), Madrid e Valladolid (Spagna), implementando un progetto di certificazione multisito. FPT Industrial, dopo Torino Motori, ha implementato il sistema di gestione energetico anche negli stabilimenti di Torino Driveline e Foggia. L'adesione volontaria al nuovo standard ISO 50001 evidenzia la determinazione di Fiat Industrial nel gestire il proprio business secondo criteri di sostenibilità, riconosciuta anche a livello mondiale grazie ai risultati ottenuti nel *Dow Jones Sustainability Index* e nel *Carbon Disclosure Project* (vedere anche pagina 78).
Nel sistema di gestione dell'energia è integrata la metodologia del WCM, applicata al tema energy: lo scopo è quello di incrementare le sinergie dei diversi processi di monitoraggio e di gestione.
Nel 2012, inoltre, sono state poste le basi per la certificazione ISO 14064 che garantisce

GRI-G3.1
EN5, EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34-35
Web
www.unep.org
Glossario
ISO 50001, WCM

il processo di rendicontazione e monitoraggio dei gas a effetto serra (GHG), per gli stabilimenti CNH a Grand Island (Stati Uniti) e Basildon (Regno Unito), quelli Iveco a Madrid (Spagna) e Brescia e quello Torino Motori di FPT Industrial. La certificazione ISO 14064 è stata invece ottenuta con successo dalla join venture Türk Traktor nello stabilimento di Ankara (Turchia).

ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SENSIBILIZZAZIONE

Per il Gruppo Fiat Industrial è essenziale che lo sforzo di tutela delle risorse energetiche venga sostenuto insieme ai propri dipendenti, per questo in ogni Società sono stati organizzati programmi di sensibilizzazione e di formazione. I corsi erogati hanno avuto la finalità di illustrare le peculiarità del sistema di gestione dell'energia conforme allo standard ISO 50001, ma anche di formare un team di auditor interni in grado di verificare la corretta applicazione, monitorare, mantenere e migliorare il sistema di gestione dell'energia implementato. Sono state erogate 3.774 ore di formazione per un totale di 3.113 partecipanti. Iveco in particolar modo, in occasione della giornata mondiale dell'ambiente, il 5 giugno 2012, ha organizzato l'*Energy Day*, un evento di sensibilizzazione e formazione sulla tematica energetica, primo nel suo genere. L'ottimo esito dell'evento ha determinato la decisione del FIEM di replicare l'iniziativa nel 2013, estendendola questa volta a tutte le Società di Fiat Industrial.

La voce dei nostri stakeholder

Lo stabilimento New Holland Agriculture di Nuova Delhi (India) ha ottenuto la certificazione ISO 50001 per il sistema di gestione dell'energia.

Vikas Gupta, *Manufacturing General Manager dello stabilimento di Nuova Delhi:*
"La certificazione del sistema di gestione dell'energia dello stabilimento di Nuova Delhi è il risultato di varie iniziative portate avanti nell'ambito delle attività del piano di sostenibilità. Fra queste ricordo l'installazione sulle linee di compressori con inverter, capaci di modulare la produzione di aria in tempo reale adattandola alla domanda e quindi evitando sprechi di energia. Rispetto ai compressori convenzionali è possibile risparmiare fino al 15%".

PERFORMANCE ENERGETICA

Un'efficiente sistema di gestione dell'energia non può prescindere da un efficace monitoraggio delle performance energetiche, condotto attraverso specifici indicatori tecnici *Energy Performance Indicator* (EnPI).
In questo modo il Gruppo Fiat Industrial misura i benefici e il grado di efficacia delle iniziative realizzate, pianifica attività di miglioramento e stabilisce nuovi obiettivi sempre più sfidanti. Con l'aiuto del sistema gestionale *Energy Monitoring & Targeting* (EMT), è proseguito il monitoraggio delle performance energetiche e del rispetto degli impegni previsti dal Piano d'Azione Energetico, oltre al confronto dei livelli di prestazione dei vari siti produttivi di ogni settore. EMT è stato esteso a 41 stabilimenti del Gruppo, coprendo il 93% dei consumi energetici. La decisione del FIEM è stata quella di agire principalmente sui siti più energivori, con l'obiettivo di raggiungere il 95% dei consumi globali nel 2013. Si evidenzia inoltre il forte impegno di CNH nell'estensione di EMT, presente già nel 2012 in tutti i suoi stabilimenti con un anno di anticipo rispetto agli obiettivi del Piano di Sostenibilità.
Assieme a un attento monitoraggio delle performance, per conseguire gli obiettivi posti dal Piano d'Azione Energetico 2009-2014, è stato valorizzato il confronto e il dialogo tra gli stabilimenti, adottando in ogni settore una piattaforma

Monitorato il 93% dei consumi di energia

GRI-G3.1
EN5, EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34-35
Glossario
Energivoro, Inverter, ISO 14064, ISO 50001

informatica in modo da individuare le soluzioni per le sfide energetiche. L'attività ha portato all'individuazione e alla realizzazione di oltre 180 progetti di miglioramento, sia di tipo tecnico sia gestionale, aumentando contestualmente la consapevolezza e il coinvolgimento delle persone. Nel corso del 2012 sono state introdotte attività di carattere gestionale e impiantistico, finalizzate alla riduzione dei consumi energetici:

- impianti solari termici per la produzione di acqua calda sanitaria da fonte rinnovabile;
- sistemi di illuminazione ad alta efficienza (con tecnologia LED, lampade fluorescenti T5 o dimmerabile) per aree produttive, uffici e aree esterne, associati a variatori di intensità luminosa e sensori di presenza;
- motori ad alta efficienza, inverter per motori elettrici e compressori a giri variabili per la produzione di aria compressa;
- ricerca e riparazione fughe di aria compressa;
- intensificazione delle attività di spegnimento del macchinario durante i periodi non produttivi;
- macchinario *intelligent stand-by* su centri di lavoro e linee a trasferte;
- sistemi per il recupero di calore dai fumi in uscita o compressori d'aria;
- utilizzo di termostrisce per ottimizzare il riscaldamento di grandi fabbricati e gestione del riscaldamento ambientale delle officine tramite analisi puntuali dei consumi e delle temperature;
- recupero aria ambiente in verniciatura;
- applicazione di nanotecnologie in verniciatura;
- innovazioni hardware e software sui macchinari per la lavorazione di componenti metallici.

In particolare, la campagna di risparmio energetico sull'illuminazione ha coinvolto circa il 40% dei siti del Gruppo Fiat Industrial, portando a una riduzione complessiva di oltre 21 mila GJ ed evitando l'immissione in atmosfera di circa 2.500 tonnellate di CO_2. Dal punto di vista finanziario, il beneficio economico ottenuto dopo il primo anno è stato pari al 55% dell'investimento sostenuto.

Nel corso del 2012 è proseguita la rendicontazione dettagliata per fonte dei consumi energetici, diretti e indiretti, e delle relative emissioni di CO_2. Inoltre, per ogni fonte, è stata resa disponibile la ripartizione tra energia rinnovabile e non rinnovabile. Per il calcolo delle emissioni di CO_2 ci si è avvalsi dell'indicazione degli standard definiti dal *GHG Protocol*, recepite dalle linee guida aziendali, mentre per il calcolo delle emissioni indirette dei fattori di emissione provenienti dalla produzione di energia sono stati utilizzati quelli pubblicati a novembre 2012 dall'*International Energy Agency*. Per il Gruppo Fiat Industrial le uniche fonti di emissione di gas serra, oltre a quelle derivanti dal consumo energetico, sono legate all'utilizzo di sostanze aventi un potenziale di riscaldamento globale (GWP) presenti in apparecchiature per il condizionamento o il raffreddamento di locali e macchinari produttivi. Le potenziali emissioni derivanti da queste sostanze (CO_2 eq) sono trascurabili rispetto alle emissioni da produzione di energia: avendo infatti un'incidenza inferiore allo 0,2% non rientrano nel perimetro di rendicontazione.

Il perimetro di rendicontazione è spiegato nel capitolo Parametri del Bilancio (vedere anche pagina 255).

GRI-G3.1
EN5, EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 34-35
Glossario
CO_2 eq, Emissioni indirette, GHG Protocol, GWP, Inverter, LED

CONSUMO DI ENERGIA

Nel 2012 Fiat Industrial ha registrato un consumo complessivo di energia di 7.852 TJ, il 6% in meno rispetto allo scorso anno: questa riduzione, a fronte di livelli di produzione similari al 2011, è principalmente dovuta alle efficienze derivanti dai progetti energetici e alla riduzione del numero degli stabilimenti del Gruppo.
Dal punto di vista della performance energetica, misurata in consumo di energia per valori unitari (ore di produzione per CNH e Iveco e unità prodotte per FPT Industrial), il Gruppo Fiat Industrial ha chiuso il 2012 con risultati ampliamente soddisfacenti, grazie alla riduzione della quota fissa del consumo energetico, attribuibile agli interventi di risparmio energetico realizzati e a un uso e gestione più razionale dell'energia stessa.

-6% del consumo di energia rispetto al 2011

Consumo diretto e indiretto di energia

Gruppo Fiat Industrial mondo (TJ)

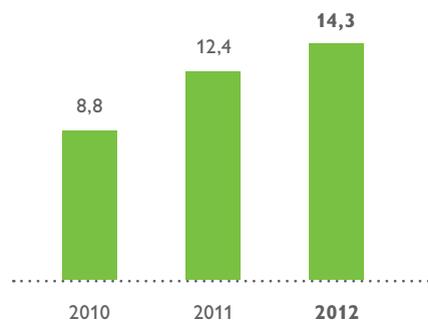
	2012	2011[1]	2010
Stabilimenti	**59**	63	63
Energia elettrica	**2.915**	3.090	2.804
Gas naturale	**3.483**	3.623	3.561
Altri combustibili	**415**	477	464
Altre fonti energetiche	**1.039**	1.197	1.132
Totale consumo di energia	**7.852**	**8.387**	**7.961**

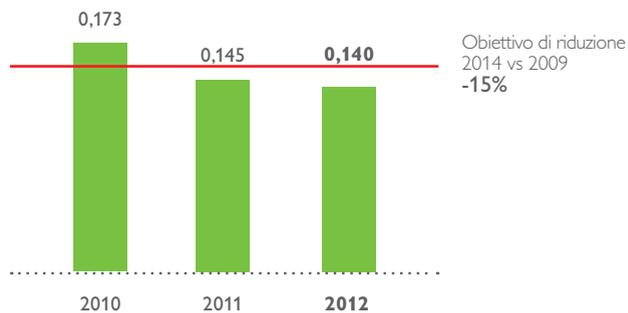
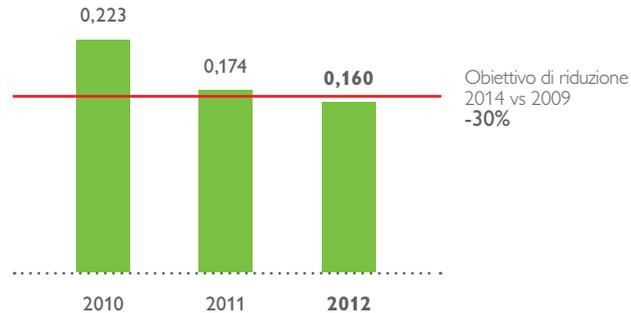
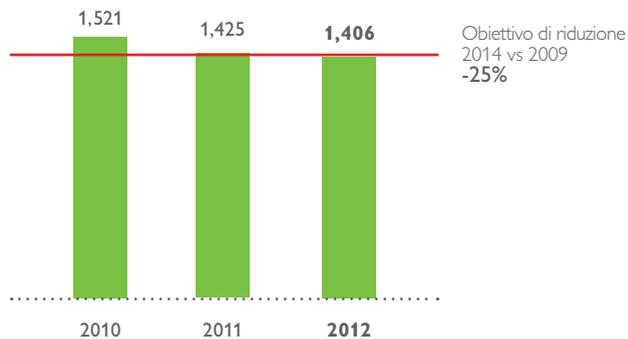
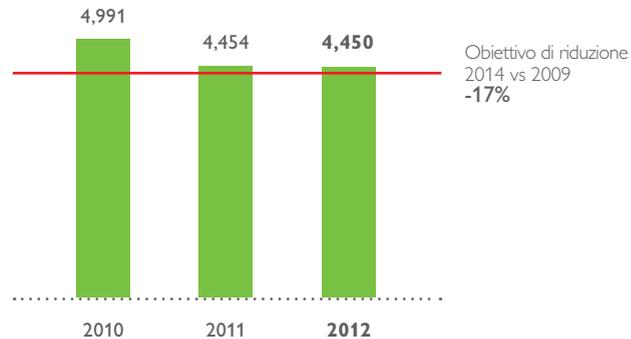
La performance globale dell'anno (in termini di consumo di energia per unità di produzione) di CNH registra una riduzione del 21% rispetto al 2009, mentre in Iveco la diminuzione è pari al 31%. Per quanto riguarda FPT Industrial il consumo di energia per unità prodotte risulta pari al -25% rispetto al 2009 per la divisione motori di piccola cilindrata e trasmissioni e -17% per la divisione motori di grande cilindrata.
La varietà delle linee di prodotto presenti in azienda (veicoli, motori, componenti ecc.) non rende semplice la normalizzazione dei dati dei tre settori, tuttavia a partire dal 2012 è stata condotta un'attività di normalizzazione del KPI con l'obiettivo di definire una performance univoca di Fiat Industrial. Il risultato 2012 è pari a 0,1593 GJ per ora produttiva.

GRI-G3.1 >
EN3, EN4, EN7, EN18
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 135

[1] *I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*

Consumo di energia per fonte
Gruppo Fiat Industrial mondo

Energia consumata da fonti rinnovabili
Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

Energia consumata per unità di produzione

CNH
(GJ/ora di produzione)

Iveco
(GJ/ora di produzione)

FPT Industrial (motori di piccola cilindrata e trasmissioni)
(GJ/unità prodotta)

FPT Industrial (motori di grande cilindrata)
(GJ/unità prodotta)

EMISSIONI DI CO_2

Le emissioni di CO_2 del Gruppo Fiat Industrial sono state pari a 535 mila tonnellate, con una riduzione di oltre il 9% rispetto allo scorso anno, grazie alla razionalizzazione dei consumi energetici e al maggior peso della quota di energia rinnovabile nel paniere energetico del Gruppo.

-9% di emissioni di CO_2 rispetto al 2011

Emissioni dirette e indirette di CO_2

Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia di tonnellate)

	2012	2011[1]	2010
Stabilimenti	**59**	63	63
Emissioni dirette (*scope 1*)	**217.269**	229.360	223.292
Emissioni indirette (*scope 2*)	**317.667**	370.402	378.502
Totale emissioni di CO_2	**534.936**	599.762	601.794

Il miglioramento di performance di CO_2 per unità di prodotto rispetto al 2009 per i settori sono state rispettivamente del 28% per CNH, del 43% per Iveco, del 41% per la divisione motori di piccola cilindrata e trasmissioni di FPT Industrial e del 39% per la divisione motori di grande cilindrata. Questi importanti risultati sono stati raggiunti principalmente grazie a una riduzione dei consumi energetici per valori unitari, nonché grazie a un maggior ricorso a fonti rinnovabili di energia, che

Emissioni di CO_2 per unità di produzione

GRI-G3.1
EN7, EN16, EN18

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 35

Glossario
Emissioni dirette, Emissioni indirette

[1] *I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*

nel 2012 raggiungono una quota pari al 14% del totale energia consumata da Fiat Industrial, superando il target del 13% stabilito per l'anno consolidato. Le emissioni in atmosfera evitate grazie all'incremento di utilizzo di energia rinnovabile sono pari a 77 mila tonnellate di CO_2.

PARTECIPAZIONE AI PROGRAMMI DI EMISSION TRADING

L'energia utilizzata negli stabilimenti del Gruppo proviene principalmente da impianti di generazione di soggetti terzi o dalle reti elettriche nazionali. L'unico sito soggetto al sistema europeo di *emission trading* (EU-ETS) è lo stabilimento Iveco a Vysoke Myto (Repubblica Ceca). L'energia generata nel 2012 dallo stabilimento è stata pari a circa 84 mila GJ, con una posizione a credito sulle emissioni di CO_2 dell'anno. Complessivamente il periodo di assegnazione 2008-2012 registra una posizione di credito di 2.421 tonnellate di CO_2 rispetto alle quote assegnate.
Considerando il *CRC Energy Efficiency Scheme*, ovvero il sistema di *emission trading* presente nel Regno Unito, l'unico sito del Gruppo soggetto è lo stabilimento CNH a Basildon, uno dei più energivori a livello europeo. Dopo aver partecipato al sistema di reporting e valutazione (*CRC - Performance League Table*) e sottoscritto l'*Evidence Pack*, nel 2012 lo stabilimento, così come previsto dal nuovo regolamento del CRC, ha acquistato i crediti necessari alla compensazione delle quote di CO_2 emesse, quote che punta a ridurre grazie all'implementazione della ISO 50001 e agli interventi intrapresi in termini di efficienza energetica.

Brasile

ENERGIA SOSTENIBILE

Il settore dell'energia riveste un'importanza fondamentale per l'economia del Brasile, che detiene una vera e propria ricchezza di fonti energetiche. Numerose sono le iniziative che le Società del Gruppo Fiat Industrial stanno realizzando in termini di ottimizzazione dei consumi energetici e utilizzo di fonti di energia rinnovabile.
Per quanto riguarda l'utilizzo di fonti di energia rinnovabile, lo stabilimento Iveco a Sete Lagoas realizza i suoi prodotti utilizzando energia elettrica derivata esclusivamente da fonte idroelettrica. Il ricorso all'energia rinnovabile ha permesso allo stabilimento di evitare l'immissione in atmosfera di oltre 2.000 tonnellate di CO_2. Anche lo stabilimento brasiliano di FPT Industrial vanta il 100% di energia elettrica da fonte rinnovabile; inoltre, grazie all'installazione di luci a LED, della gestione intelligente delle attrezzature (power off) e del sistema solare termico, lo stabilimento ha ridotto il proprio consumo energetico di oltre il 10% sul totale. A riprova dell'impegno in termini di ottimizzazione dei consumi energetici, il Centro Distribuzione Ricambi CNH e Iveco a Sorocaba ha ottenuto la *certificazione LEED Gold*: un riconoscimento internazionale che viene attribuito agli edifici ecologici dall'organizzazione no profit *United States Green Building Council*. L'edificio, che è stato progettato per razionalizzare il consumo energetico, l'uso dell'acqua, il corretto utilizzo dei materiali e la qualità dell'ambiente di lavoro, è il primo centro per la ricambistica a ottenere questo riconoscimento in America Latina. Il consumo energetico è stato contenuto sia con l'adozione di grandi vetrate, che lasciano filtrare la luce solare riducendo il consumo di energia elettrica del 40%, sia grazie alla copertura del tetto. Questo infatti è costituito per il 4% da tegole translucide speciali che consentono il passaggio della luce e respingono il calore, mentre il resto è composto da tegole metalliche bianche riempite di lana di roccia, che riflettono la luce del sole e migliorano il comfort termico caldo e freddo. Inoltre il consumo idrico è stato razionalizzato grazie al sistema di raccolta dell'acqua piovana che viene riutilizzata per l'irrigazione degli ampi spazi verdi circostanti, ottenendo così un risparmio del 30% rispetto agli edifici tradizionali. Per quanto riguarda la scelta dei materiali utilizzati per la costruzione, quasi il 53% è riciclato o certificato di origine sostenibile. Il progetto non si limita soltanto alla costruzione e gestione dell'edificio, ma intende sostenere e sviluppare anche una cultura verde tra i dipendenti, incoraggiandoli al rispetto dell'ambiente e all'utilizzo di veicoli ecologici.

GRI-G3.1
2.10, EN7, EN16, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 35
Web
www.usgbc.org
Glossario
Emission trading, Energivoro, ISO 50001, LED

PROCESSI LOGISTICI

Distribuendo prodotti in tutto il mondo, il Gruppo Fiat Industrial considera la sostenibilità dei suoi processi logistici un cardine per la creazione di valore. Per coordinare efficacemente tutti gli sforzi di miglioramento in questo ambito ha divulgato nel 2011 i *Green Logistics Principles*. Questi princìpi hanno l'obiettivo di armonizzare tutte le iniziative sviluppate dal Gruppo sulla base di comportamenti sostenibili e aiutare i diversi settori a operare efficacemente, in collaborazione con i fornitori, per mantenere continuamente sotto controllo gli indicatori e per raggiungere i propri obiettivi.

I principali obiettivi di miglioramento del Gruppo riguardano la riduzione delle emissioni di CO_2 connesse alla movimentazione di componenti e prodotti finiti e la minimizzazione dell'impiego di imballaggi non riutilizzabili.

Le quattro linee di azione su cui si basa l'approccio di Fiat Industrial sono:

- incremento di trasporti a ridotte emissioni;
- impiego di soluzioni intermodali;
- ottimizzazione della capacità di trasporto;
- riduzione dei materiali di imballo e protezione.

Inoltre, come parte integrante di queste linee d'azione, l'attivo coinvolgimento dei fornitori è fondamentale per un efficace sistema di logistica sostenibile.

I *Green Logistic Principles* integrano e completano gli standard del *World Class Logistics* (WCL) che, partendo dal *World Class Manufacturing* (WCM), definiscono i processi logistici integrati sia all'interno delle fabbriche sia nella pianificazione della rete dei fornitori, perseguendo criteri di sicurezza, ergonomia, compatibilità ambientale e ottimizzazione dei flussi di trasporto.

Il *World Class Logistics* crea condizioni di flusso teso all'interno e all'esterno dello stabilimento, coinvolgendo tutte le persone nei processi di miglioramento: con il contributo attivo di tutti si riducono in maniera significativa

GRI-G3.1
EN18, EN29

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36-37

Glossario
WCM

le giacenze, si livellano i volumi e il mix produttivo; si aumentano le competenze logistiche negli stabilimenti e nei settori. Altro elemento importante del WCL è la minimizzazione, promossa in maniera sistematica, della movimentazione sia interna sia esterna, ottenuta integrando la rete di produzione nella rete distributiva.

Attraverso il WCL, Fiat Industrial condivide e diffonde le proprie migliori pratiche sperimentate su tutti i siti produttivi, come ad esempio:

- *milk run*, che consente il ritiro della merce negli stabilimenti di fornitori limitrofi durante uno stesso viaggio, ottenendo un consolidamento della merce e una riduzione dei chilometri percorsi;
- gestione della relazione con fornitori e clienti, per condividere e sviluppare progetti comuni (ad esempio nuove strategie di *packaging*);
- trasporto combinato di cabine e trattori su veicoli speciali.

La gestione dei flussi *inbound* (ovvero il trasporto di componenti e materiali per la produzione verso gli stabilimenti del Gruppo) viene effettuata da società di trasporto esterne incaricate da Fiat Industrial oppure è gestita direttamente dai fornitori dei materiali, mentre la distribuzione dei prodotti finiti dagli stabilimenti verso la rete commerciale (flussi *outbound*) è svolta da società di trasporto esterne.

Per quanto riguarda i ricambi, gestiti da CNH e Iveco Parts & Services, i flussi *inbound* (verso i magazzini e i centri di distribuzione) sono effettuati da società esterne incaricate dal Gruppo Fiat Industrial o direttamente dai fornitori. Mentre i flussi *outbound* (verso le concessionarie) sono gestiti da aziende di trasporto specializzate nel caso di CNH e da società esterne coordinate da un operatore logistico nel caso di Iveco.

Per sviluppare la cultura della sostenibilità tra i fornitori dei processi logistici, alcuni saranno invitati a partecipare al *Carbon Disclosure Project Supply Chain* (vedere anche pagina 235), progetto che ha il compito di monitorare le emissioni di CO_2 di alcuni fornitori selezionati e promuovere iniziative di riduzione delle stesse.

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36
Glossario
Flusso inbound,
Flusso outbound

MONITORAGGIO DELLE PERFORMANCE AMBIENTALI NEI PROCESSI LOGISTICI

Dal 2011 ciascuna Società del Gruppo monitora, all'interno del perimetro europeo, le emissioni di CO_2 e l'uso di imballaggi non riutilizzabili. L'avvio di questa attività ha permesso di incrementare il grado di conoscenza analitica dei processi e ha supportato la definizione, effettuata nel 2012, di obiettivi di miglioramento altrimenti difficilmente quantificabili.

Complessivamente, nel 2012 le emissioni di CO_2 (riferibili ai processi logistici direttamente gestiti dal Gruppo Fiat Industrial in Europa) sono state pari a 130.608 tonnellate.

CNH, anticipando uno degli obiettivi previsti nel Piano di Sostenibilità, nel corso del 2012 ha esteso a tutti i siti nel mondo il monitoraggio delle emissioni di CO_2 derivanti dai trasporti, consuntivando 482.890 tonnellate di CO_2, con una riduzione delle emissioni di CO_2 pari a 6.383 tonnellate. Nel 2013 CNH estenderà il monitoraggio di questo indicatore anche ai trasporti aerei; mentre Iveco e FPT Industrial anticiperanno i propri obiettivi ed estenderanno il monitoraggio delle emissioni CO_2 a livello mondiale.

Per la prima volta Il Gruppo Fiat Industrial ha definito l'obiettivo di riduzione delle emissioni di CO_2 dei flussi *inbound* e *outbound* in Europa per il 2013 che dovrà essere pari a 1.710 tonnellate.

Emissioni di CO_2 nei processi logistici[1]

Gruppo Fiat Industrial Europa (migliaia di tonnellate)

	2012	2011
Inbound	**75,5**	65,6
Outbound	**47,2**	54,8
Ricambi	**7,9**	5,2
Totale	**130,6**	**125,6**

Particolare attenzione viene rivolta alle opportunità di riduzione dell'uso di materiali a perdere di imballo e di protezione, nel rispetto dei parametri qualitativi e degli standard aziendali e, dove questo non sia possibile, il Gruppo Fiat Industrial studia le migliori soluzioni per garantire l'utilizzo di filiere di recupero.

Nel corso del 2012 è continuato il monitoraggio degli imballi di cartone smaltiti negli stabilimenti produttivi europei e per FPT Industrial anche il monitoraggio degli imballi in legno. Nel 2012 il consumo medio di cartone per il Gruppo Fiat Industrial è stato pari a 7,34 chilogrammi per unità prodotta.

GRI-G3.1
EN7, EN17, EN18, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36-37
Glossario
Flusso inbound,
Flusso outbound, GHG Protocol

[1] *La quantificazione delle emissioni di CO_2 è stata effettuata in coerenza ai criteri del GHG Protocol, revised edition, per quanto concerne il trasporto via strada e al modello di calcolo ambientale IFEU Heidelberg in relazione al trasporto via nave e via treno.*

La voce dei nostri stakeholder

A Curitiba (Brasile) è stato sviluppato un pallet in plastica riciclata per sostituire quelli attuali in legno. Così oltre a evitare il consumo del legno si riutilizzano molte tonnellate di materiali plastici. Inoltre questi pallet innovativi hanno una vita utile molto più lunga: mille cicli di utilizzo rispetto ai 15 dei pallet in legno.

Giuliano Marchiani, *EHS Latin America* e **João Kovalchuk**, *Manufacturing Quality Coordinator di Curitiba:*
"L'iniziativa per l'implementazione di questi pallet nasce dalle idee di sicurezza, qualità, costo e affidabilità, mentre il percorso di questo prodotto di successo è stato incentrato sull'attenzione per uno sviluppo compatibile con l'ambiente e la società. Sottolineiamo anche il riscontro molto positivo degli operatori in termini di comfort, sicurezza (eliminati i problemi di schegge e chiodi), facilità di movimentazione e pulizia. È stato sin dall'inizio un progetto per l'ambiente, ma hanno partecipato anche altri reparti (ad esempio quelli finanziario, logistico, di progettazione e di import/export); in un certo senso è stato un progetto di sostenibilità al 100%".

Anche nel 2012 sono proseguite le attività per l'ottimizzazione degli imballi nelle spedizioni verso l'America Latina che hanno portato un ulteriore abbattimento dell'uso di gabbie in legno (-15% rispetto al 2011, da 12,7 a 10,8 chilogrammi di imballi in legno per m^3 spedito), con una riduzione di circa 420 tonnellate di legno spedito.
Tra le iniziative attuate dai settori, CNH ha continuato nel 2012 a monitorare l'utilizzo di cartone e legno per il consolidamento dei materiali spediti via mare negli stabilimenti nel Nord e nel Sud America nell'ambito del *World Material Flow* (WMF) e per il 2013 è stato fissato un obiettivo di riduzione dell'1% rispetto alle precedenti modalità di spedizione.
Prosegue inoltre l'impegno di Iveco nella progressiva riduzione degli imballi in legno per le spedizioni internazionali di materiali dall'Italia, privilegiando gabbie in ferro o container attrezzati.

INCREMENTO DI TRASPORTI A RIDOTTE EMISSIONI

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36-37
Glossario
EPA, Euro VI,
Flusso outbound

Il Gruppo contribuisce alla riduzione delle emissioni di CO_2 legate ai trasporti dei componenti e dei prodotti finiti anche attraverso la continua promozione dell'uso di veicoli stradali a ridotte emissioni: nel 2012 sono state progressivamente introdotte da parte di tutti i settori del Gruppo clausole contrattuali che prevedono l'obbligo per le società di trasporto esterne di disporre di una flotta composta per almeno il 70% da mezzi conformi alla normativa Euro IV o superiore.
Nel corso del 2012 è continuato il monitoraggio degli standard di emissione dei mezzi su un campione significativo di fornitori di materiali e componenti, che consentirà di estendere anche ai trasporti non gestiti direttamente dai settori gli stessi standard di emissione previsti per i trasporti gestiti direttamente.
Nel complesso dei flussi *outbound* di CNH e Iveco in Europa, il 94% dei mezzi utilizzati nel 2012 era conforme allo standard Euro III o superiore.
In Nord America è proseguito, da parte di CNH, il coinvolgimento dei propri partner logistici nel programma *SmartWay*

Transport, promosso dall'*Environmental Protection Agency* (EPA); la partecipazione a questo programma è uno degli elementi di valutazione dei potenziali fornitori. Nel 2012 il 90% dei fornitori (trasporto ferroviario e su strada) ha partecipato al programma *Smart Way* con un aumento del 10% rispetto al 2011.

IMPIEGO DI SOLUZIONI INTERMODALI

Il trasporto *inbound* e *outbound* può richiedere una quota significativa di movimentazione su strada in funzione delle caratteristiche geografiche, infrastrutturali e dei volumi produttivi. Il Gruppo Fiat Industrial da sempre si impegna a promuovere l'utilizzo di modalità alternative, con l'impiego di soluzioni intermodali, al fine di ridurre il livello di congestione del traffico e abbattere così le emissioni di CO_2 in atmosfera. Con il termine intermodalità si indica infatti un servizio di trasporto organizzato con diverse soluzioni che considera la movimentazione delle merci dal punto di origine a quello di destinazione, in una visione globale del processo e, quindi, in un'ottica di catena logistica integrata.
CNH ha avviato per il trasporto *inbound* un nuovo flusso intermodale ferroviario per ponti e assali prodotti dallo stabilimento a Modena per l'assemblaggio nella fabbrica di trattori a Basildon (Regno Unito) con un risparmio di CO_2 pari a 415 tonnellate.
Inoltre il 12 marzo 2012 è stato avviato il servizio ferroviario combinato per trasporto *inbound* e *outbound* nello stabilimento CNH a Lecce; il treno Freccia Gialla è entrato a pieno regime con due viaggi settimanali da luglio 2012 generando una riduzione di CO_2 pari a 793 tonnellate.
Fra le attività svolte dai settori, si segnala l'impegno di Iveco nella ridefinizione di alcune tratte di distribuzione, dagli stabilimenti spagnoli verso il Benelux e la Germania aumentando la componente di trasporto via mare e ottenendo una diminuzione di circa 350 tonnellate di CO_2.
FPT Industrial, invece, ha organizzato per il 2013 l'attivazione di un primo flusso *inbound* regolare su rotaia con alcuni fornitori selezionati ponendosi l'obiettivo di raggiungere una riduzione di emissioni CO_2 pari a 410 tonnellate. Nei prossimi anni verrà potenziato l'utilizzo della ferrovia per i prodotti in arrivo negli stabilimenti FPT Industrial.

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN27, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36-37
Glossario
EPA, Flusso inbound,
Flusso outbound

Ripartizione trasporti inbound
Gruppo Fiat Industrial Europa

Ripartizione trasporti outbound[1]
Gruppo Fiat Industrial Europa

Highlights

IL FRECCIA GIALLA

Il Freccia Gialla, come il colore dei prodotti New Holland e Case Construction Equipment trasportati, è il collegamento ferroviario tra lo stabilimento CNH a Lecce e il nodo di trasporto intermodale di Fiorenzuola vicino a Piacenza. Questa innovativa soluzione logistica è unica in CNH a livello mondiale.
Il treno è composto da 24 vagoni e lungo 550 metri e porta alla fabbrica materiali e pezzi prodotti dai fornitori del Nord Italia ed Europa per alimentare le linee di produzione e che poi riparte carico di terne, caricatori gommati e telehandler destinati ai mercati di tutto il mondo. La scelta di Fiorenzuola nasce da un'attenta valutazione sull'accessibilità da parte dei fornitori, che si trovano principalmente nel Nord Italia e in Europa. Le operazioni di scarico e carico si concludono in meno di dieci ore e il numero massimo di veicoli caricati è stato di cinquanta unità. A regime su un anno intero di circolazioni l'aspettativa è di ridurre di 1.350 tonnellate le emissioni di CO_2 rispetto alla soluzione con trasporto su gomma.

[1] Le percentuali sono state calcolate considerando il perimetro di CNH e Iveco, in funzione della modalità preponderante per singola vettura.

SATURAZIONE DEI MEZZI DI TRASPORTO

Fiat Industrial si impegna a ottimizzare la saturazione dei mezzi di trasporto per ridurre i costi e l'impatto ambientale. Tra i vari progetti per concretizzare questo obiettivo, il *Cambio Resa* consiste nell'affidare a un gruppo di operatori logistici la raccolta dei materiali destinati ai siti produttivi Fiat Industrial, in sostituzione della consegna con trasporti dedicati da parte dei fornitori. Il progetto *Cambio Resa* ha raggiunto la copertura (in termini di fatturato) del 82% per CNH e del 80% per Iveco. Dal 2011 il progetto è stato avviato anche da FPT Industrial raggiungendo nel 2012 una copertura del 25%; l'obiettivo per il 2013 è raggiungere il 28% dei costi totali per il trasporto della merce.

Iveco e CNH hanno sviluppato un nuovo sistema gestionale in ambiente SAP che copre tutto il processo amministrativo e logistico del WMF che consentirà di monitorare con precisione e ottimizzare le spedizioni sui vari siti produttivi. Attualmente il nuovo sistema è attivo negli stabilimenti CNH nel Nord e nel Sud America e nei poli di consolidamento Italia e Cina di Iveco.

Inoltre CNH ha continuato anche nel 2012 la sua attività di ottimizzazione della saturazione dei container del *World Material Flow*, grazie a speciali accorgimenti (ad esempio carico su due livelli) e all'attività dell'operatore logistico, ottenendo una riduzione delle emissioni di CO_2 pari a 200 tonnellate.

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN27, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 36

PROCESSI NON PRODUTTIVI

L'impegno del Gruppo Fiat Industrial per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività non si limita ai propri processi produttivi, ma abbraccia anche altri ambiti quali la mobilità quotidiana dei propri dipendenti, i viaggi d'affari, l'infrastruttura IT e l'attività della propria rete di vendita. L'obiettivo comune è quello di studiare e attuare una serie di iniziative che permettano di migliorare le prestazioni ambientali, in particolare in termini di riduzione delle emissioni e di razionalizzazione del consumo energetico. Seguendo questi princìpi è stato avviato nel 2012 il progetto di estensione della certificazione ISO 14001 anche ai siti non produttivi italiani (vedere anche pagina 114).

MOBILITÀ INTERNA

Il Gruppo si impegna a migliorare la gestione degli spostamenti casa-lavoro dei propri dipendenti, incoraggiando l'uso efficiente e integrato dei sistemi di trasporto disponibili e incentivando l'utilizzo di soluzioni con un minor impatto ambientale. L'obiettivo delle attività di *mobility management* è quello di assicurare il soddisfacimento dei bisogni di mobilità dei dipendenti, considerando il rispetto degli obiettivi di riduzione dei consumi energetici e dei costi ambientali e sociali.
Le varie Società del Gruppo stanno sviluppando azioni congiunte di mobilità sostenibile, sfruttando tutte le possibili sinergie. I progetti sono ideati in collaborazione con le autorità locali e con le aziende di trasporto pubblico locale.
Per ogni sito, a livello organizzativo è definita la figura del Mobility Manager che ha l'obiettivo di implementare soluzioni migliorative sulla mobilità sostenibile avvalendosi del supporto delle funzioni di comunicazione interna e del Mobility Manager di settore.
Easygo - Muoversi con intelligenza è il progetto sotto il quale vengono raccolte tutte le iniziative legate alla mobilità, in particolare nell'area di Torino. Partito nel 2011 sul comprensorio di Mirafiori che si estende per circa 2,6 chilometri quadrati e coinvolge circa 18 mila dipendenti e oltre quattro mila visitatori giornalieri, nell'anno seguente è stato esteso anche al comprensorio di Iveco e FPT Industrial nella zona nord di Torino, che comprende un'area di circa 1,2 chilometri quadrati e in cui si registra la presenza di oltre cinque mila dipendenti e centinaia di visitatori ogni giorno.
Il progetto si sviluppa in più ambiti:

- collaborazioni con il trasporto pubblico locale per ottimizzare il servizio;
- implementazione del *car pooling*, che favorisce la condivisione della vettura con i colleghi di lavoro;
- riqualificazione delle aree parcheggio per biciclette e motociclette;
- servizi di navetta supplementare rispetto al trasporto pubblico locale.

Tutte le informazioni relative ai servizi e alle modalità per spostarsi in modo efficiente verso gli stabilimenti del Gruppo sono disponibili on line su un sito web dedicato. Questo strumento consente anche ai dipendenti anche di inoltrare suggerimenti per migliorare il servizio. Nel corso del 2013 il sito sarà ulteriormente arricchito con nuove sezioni contenenti strumenti, news e informazioni utili.
Nell'ambito di *Easygo*, in linea con i risultati dell'indagine svolta nel 2011, sono state intraprese diverse iniziative presso il complesso italiano di Mirafiori dove lavorano alcuni dipendenti di CNH. Nel 2012 nel comprensorio di Mirafiori sono state anche migliorate le piste ciclabili all'interno e all'esterno e gli idonei spazi di posteggio, gli impianti semaforici, gli attraversamenti pedonali e le aree di sosta e parcheggio. Inoltre è stata eseguita un'indagine orientata alla valutazione dell'efficacia degli interventi intrapresi, i cui risultati consentiranno la pianificazione di nuove attività di miglioramento nei prossimi anni.
Nel comprensorio Iveco e FPT Industrial di Torino, in particolare, sono stati predisposti tre nuovi servizi di navetta. Due linee collegano le porte di ingresso del comprensorio con le principali direttrici del trasporto pubblico locale, mentre la terza favorisce gli spostamenti lungo il perimetro dell'area industriale. Questo a seguito dell'analisi effettuata nel 2011 da cui risulta che i dipendenti per lo spostamento casa-lavoro percorrono in media 15,2 km impiegando un tempo medio di circa 32 minuti e che il mezzo più utilizzato è l'autovettura. Come emerso dagli oltre 350 questionari compilati dai dipendenti, l'indice di soddisfazione del servizio risulta medio-alto. Grazie alle attività sviluppate nel 2012 nel comprensorio Iveco e FPT Industrial, la riduzione delle emissioni di CO_2 è stata pari a circa 167 tonnellate.
Il servizio di *car pooling* è disponibile anche negli stabilimenti di Iveco a Bolzano, Brescia, Piacenza e Suzzara (Mantova), che hanno aderito al progetto *Easygo*.
Oltre alle attività svolte nell'ambito di *Easygo*, FPT Industrial ha esteso la mappatura delle abitudini di spostamento casa-lavoro a tutti i dipendenti in Italia. L'indagine ha avuto un tasso di risposta pari al 35% dei dipendenti, con 685 questionari

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 37
Glossario
Car pooling, ISO 14001

compilati e 198 suggerimenti ricevuti. L'analisi dei risultati consentirà lo sviluppo di Piani di Spostamento Casa-Lavoro che copriranno l'intero perimetro italiano.

Tra le altre iniziative svolte nel 2012 in Italia in tema di mobilità sostenibile, presso gli stabilimenti CNH a Modena e S. Matteo (Modena) è stata effettuata un'indagine tramite un questionario rivolto a tutti i dipendenti per mappare le abitudini negli spostamenti casa-lavoro. L'indagine ha avuto un tasso di risposta pari al 77% del totale con 1.130 questionari compilati. L'analisi delle risposte ha permesso di ricavare indicazioni importanti per impostare future iniziative legate alla mobilità sostenibile nell'area di Modena (*car pooling*, convenzioni per il trasporto pubblico locale, piste ciclabili). In particolare nel 2012 è già stato attuato un progetto pilota, su base volontaria, per l'adesione al *car pooling* che ha coinvolto 30 dipendenti. Dopo il primo mese di sperimentazione, l'iniziativa si sta estendendo ed è stata predisposta una piattaforma web che permette ai dipendenti di trovare colleghi interessati a condividere spese e/o mezzi di trasporto da e verso il luogo di lavoro. È stato stimato che se tutte le persone che si sono rese disponibili attuassero il car pooling si avrebbe un risparmio di 680 tonnellate di CO_2 all'anno.

Nel 2013 nuove iniziative verranno implementate e in particolare:

- posizionamento di bacheche aziendali dedicate alla mobilità sostenibile con affissione di informazioni per il miglioramento degli spostamenti casa-lavoro (riduzione tempi di percorrenza, riduzione della spesa di viaggio, coincidenze mezzi pubblici, piste ciclabili, numeri utili);
- accordo con l'Agenzia per la Mobilità di Modena per ottenere agevolazioni economiche sul prezzo dei biglietti dei mezzi pubblici e per migliorare la qualità del servizio stesso.

In generale i principali benefici delle iniziative attuate riguardano non solo l'impatto ambientale, ma anche la soddisfazione e il benessere dei dipendenti grazie alla diminuzione dei costi e dei tempi di trasferimento, alla riduzione del rischio di incidenti, al minore stress e alla promozione della socializzazione tra colleghi.

GRI-G3.1
EN7, EN18, EN29
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 37
Glossario
Car pooling

Highlights

MOBILITÀ SOSTENIBILE IN INDIA

Nello stabilimento CNH a Pithampur (India), che produce compattatori e terne ed è leader di mercato in questi segmenti, è stata attivata un'iniziativa di mobilità sostenibile. Nove bus svolgono un servizio giornaliero dalla città di Indore a Pithampur (che distano circa 25 km), seguendo diversi itinerari che coprono i punti più strategici. Oltre a considerazioni di carattere ambientale, la decisione di avviare questo servizio è legata essenzialmente alla necessità di fornire un sistema di trasporto sicuro per 450 dipendenti negli spostamenti casa-lavoro.

VIAGGI DI LAVORO E TELELAVORO

Dal 2011 il Gruppo Fiat Industrial monitora le emissioni di CO_2 derivanti dai viaggi di lavoro in aereo effettuati dai dipendenti gestiti direttamente dall'Headquarter. Nel 2012 le emissioni dovute agli spostamenti aerei sono state pari a oltre 12 mila tonnellate di CO_2, in linea con il dato dell'anno precedente.
Le emissioni di CO_2 rilevate nel 2012 derivano da 23.816 trasferte effettuate, di cui il 72% di medio raggio[(1)]. Il valore è stato calcolato seguendo le indicazioni della metodologia DEFRA/GHG Protocol ed è certificato da Atmosfair, organizzazione che opera nel campo della protezione climatica, con particolare attenzione agli impatti dei viaggi.
Nell'area del telelavoro, per ridurre i trasferimenti del personale e i relativi impatti ambientali, è stato stimato che i servizi di audio conferenza e messaggistica istantanea hanno raggiunto più di 50 mila utenti, con circa 23 mila sessioni voce/giorno e 161 mila sessioni di *instant messaging* in media al giorno.
Dal 2011 il Gruppo sta investendo nell'introduzione della videoconferenza e nel 2012 è stato potenziato il sistema di videoconferenza ad alta qualità *TelePresence*. In totale sono disponibili 16 sale attrezzate e nell'anno questi sistemi sono stati utilizzati per oltre 1.170 ore.

GREEN ICT

Il Gruppo Fiat Industrial, in accordo con le proprie Linee Guida Ambientali, si impegna a minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività anche in ambito ICT, con l'utilizzo di prodotti e soluzioni efficienti dal punto di vista energetico.
In continuità con il 2011, il Gruppo sta attuando il piano *Green ICT* volto a ridurre i consumi energetici e, conseguentemente, le emissioni di CO_2. Nel corso del 2012 circa 5.450 personal computer e 1.580 postazioni tecniche presenti negli uffici sono state sostituite con nuove apparecchiature dotate di alimentatori a maggior efficienza, che sfruttano al meglio l'energia elettrica prelevata dalla rete. Questo intervento ha permesso di evitare l'emissione in atmosfera di circa 155 tonnellate di CO_2 rispetto al 2008[(2)]. In linea con gli obiettivi del piano *Green ICT* l'iniziativa proseguirà anche nel 2013.
Nel 2012 sono stati inoltre sostituiti circa 7.300 videoterminali con nuovi dispositivi certificati Energy Star ed EPEAT Silver/Gold, a garanzia del rispetto di alcuni requisiti ambientali relativi a consumo ed efficienza energetica del prodotto, all'impiego di sostanze nocive, alla riciclabilità, ai materiali di imballaggio e alle modalità di produzione a ridotto impatto. In particolare i nuovi monitor, conformi ai più stringenti requisiti in tema di salute, sicurezza e ambiente, non contengono mercurio, consentendo anche un riciclaggio e uno smaltimento ecologicamente compatibile.
I personal computer e i monitor sono stati approvvigionati nell'ambito del contratto conseguente alla gara d'appalto

GRI-G3.1
EN7, EN18
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 37
Web
www.atmosfair.de
Glossario
GHG Protocol

(1) Gli spostamenti di medio raggio sono considerati quelli da 500 a 1.600 km.
(2) Il fattore di conversione utilizzato è: 1 kWh = 0,52 kg di CO_2 (fonte: Carbon Trust, Conversion Factors, 2011).

svoltasi nel 2010 dove, per la prima volta, sono stati inseriti specifici requisiti in tema di protezione ambientale e *Green ICT*, in particolare riguardo a: dichiarazione sulle certificazioni ambientali relative ai sistemi hardware forniti, indicazioni sulla gestione del rischio ambientale, riduzione delle emissioni di CO_2, miglioramento dell'efficienza energetica e, infine, impegno a eliminare dai sistemi hardware offerti componenti chimici tossici quali ritardanti di fiamma bromati (BFR) e cloruro di polivinile (PVC).
Il Gruppo Fiat Industrial acquisisce PC, postazioni tecniche e monitor con la formula del noleggio; una volta terminata la loro funzione i beni sono riconsegnati alla società di noleggio che si occupa delle successive fasi del ciclo di vita.
Nelle prossime gare di fornitura in ambito ICT verranno inseriti obiettivi e specifiche di sostenibilità che costituiranno uno degli elementi di valutazione dei fornitori.
Infine, nell'ambito del progetto di ottimizzazione dei sistemi di stampa per il periodo 2009-2012, nel Gruppo Fiat Industrial sono state installate ulteriori 180 nuove stampanti multifunzione a maggior efficienza energetica. Il risparmio energetico di questi dispositivi di nuova generazione, a parità di prestazioni operative, nella modalità *stand by*, può raggiungere il 35%[1] rispetto a un dispositivo di una generazione precedente. Dal 2009 sono state sostituite complessivamente nel Gruppo circa 1.030 unità nel mondo, con una riduzione dei consumi su base annua superiore a 1.870 MWh (equivalente a circa 975 tonnellate di CO_2 evitate) e si prevede l'installazione di ulteriori unità nel 2013.

Nell'area Data Center, di cui fanno parte i sistemi di calcolo che ospitano le applicazioni e i servizi informatici delle Società del Gruppo, sono proseguite le azioni di riduzione, consolidamento e virtualizzazione dei server, con lo scopo di ottimizzare il consumo energetico. In particolare sono stati eliminati circa 130 server fisici e ne sono stati creati 142 virtuali, determinando, rispetto al 2010, una riduzione su base annua dell'energia consumata pari a circa 2.320 MWh (equivalente a circa 1.056 tonnellate di CO_2 evitate).

[1] *Fonte: Xerox Italia.*

RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE DELLE CONCESSIONARIE

L'impegno del Gruppo Fiat Industrial nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività coinvolge attivamente anche la rete delle concessionarie e dei centri di assistenza. In quest'ottica è proseguita l'iniziativa Iveco New Dealer Identity volta a rinnovare le sedi delle concessionarie, tenendo in considerazione anche i potenziali impatti ambientali. I materiali e i componenti utilizzati, infatti, garantiscono una maggiore durata e minore manutenzione e consentono un notevole risparmio energetico, grazie soprattutto all'utilizzo di LED luminosi. Questa tecnologia permette di risparmiare oltre il 55% di energia elettrica rispetto a una soluzione tradizionale. Dall'inizio del progetto a oggi sono 140 le concessionarie totalmente o parzialmente rinnovate. Entro il 2013 sono previste ulteriori 40 installazioni, per un totale di 180 sedi.

GRI-G3.1
EN7

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38

Glossario
LED

DIMENSIONE SOCIALE

154 Le nostre persone
206 Rete di vendita e di assistenza
214 Clienti
224 Sicurezza dei prodotti
228 Fornitori
240 Comunità Locali

LE NOSTRE PERSONE

Il talento è la linfa vitale di ogni azienda, infatti Fiat Industrial ritiene che i suoi dipendenti siano la risorsa più importante. Il Gruppo è impegnato a offrire alle proprie persone opportunità di crescita che capitalizzino le diverse esperienze, conoscenze e competenze.

Dipendenti per area geografica[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

Area	Dipendenti
NORD AMERICA	11.500
EUROPA	42.152
AMERICA LATINA	9.897
ASIA	3.732

[1] *Resto del mondo: 976*

I DIPENDENTI IN CIFRE

Al 31 dicembre 2012 i dipendenti del Gruppo Fiat Industrial erano 68.257, in aumento di 1.259 unità rispetto ai 66.998 registrati a fine 2011. Questo aumento è dovuto in parte alla differenza registrata nel corso dell'anno tra le nuove assunzioni (circa 8.100) e le uscite dall'azienda (circa 7.150). Le variazioni di perimetro hanno comportato l'incremento di circa 300 unità, di cui circa 170 dovute al consolidamento – a partire dal 1° gennaio 2012 di concessionarie Iveco acquisite in Francia durante il 2011. Ulteriori incrementi di personale nel corso del 2011 hanno riguardato soprattutto l'inserimento di impiegati, principalmente nell'area Ricerca e Sviluppo (600), ma anche assunzioni in India e Cina e in seno all'organizzazione commerciale e di brand. È stato registrato analogo incremento di personale anche nei comparti produttivi di CNH, in particolare in quello delle macchine agricole sia in Europa sia in Nord America. Si tratta di incrementi in parte bilanciati dalla diminuzione del numero di dipendenti Iveco sia in America Latina (si è trattato principalmente di riduzione di lavoratori con contratto a tempo determinato legata alle condizioni di mercato sia in Europa, in relazione al piano di ristrutturazione annunciato a maggio.

Dipendenti per area geografica e categoria professionale[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

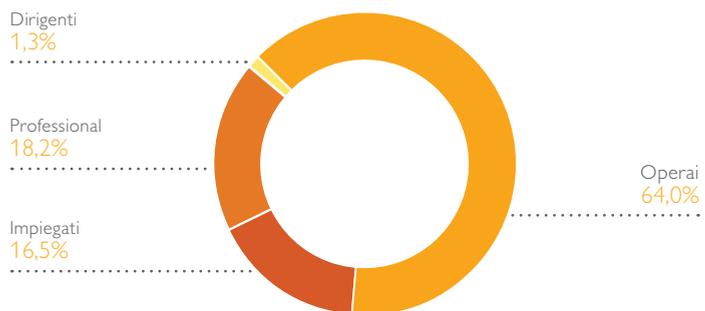
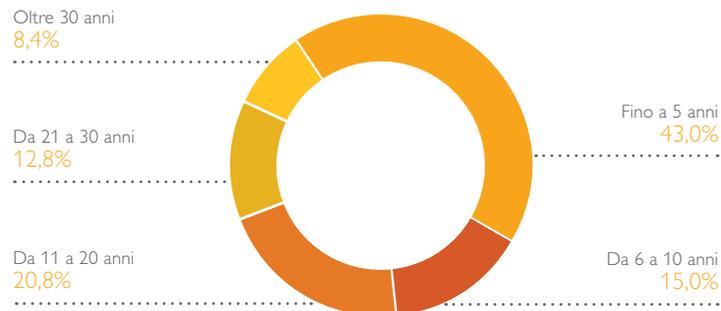
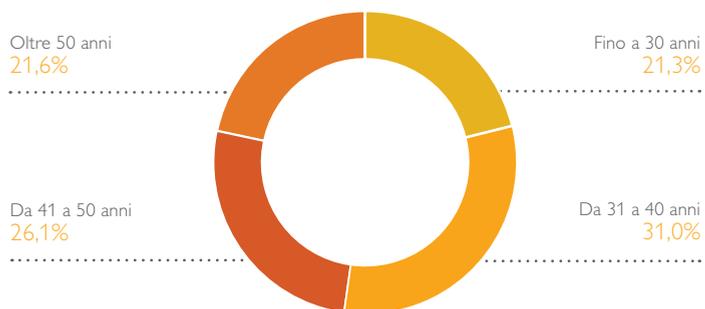
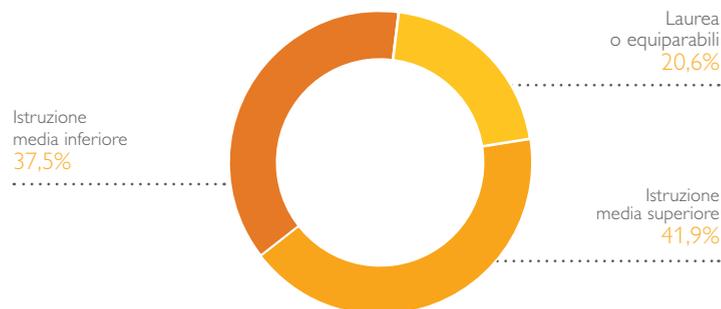
2012	**Totale**	Operai	Impiegati	Professional	Dirigenti
Europa	**42.152**	27.517	6.706	7.307	622
di cui Italia	18.574	11.878	2.286	3.973	437
Nord America	**11.500**	6.661	1.541	3.091	207
America Latina	**9.897**	7.051	1.571	1.224	51
Asia	**3.732**	2.009	1.124	583	16
Resto del mondo	**976**	464	279	225	8
Mondo	**68.257**	**43.702**	**11.221**	**12.430**	**904**

GRI-G3.1
2.5, EC7, LA1, LA13
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38-42

[1] Dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria dei professional comprende tutto il personale con ruoli sia specialistici sia gestionali (incluse, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial S.p.A., le figure dei professional e dei professional expert). Dirigente si riferisce al personale con ruoli di top management (inclusi, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial S.p.A., i professional master, i professional senior e i direttori).

Dipendenti per area geografica
Gruppo Fiat Industrial mondo

Dipendenti per settore
Gruppo Fiat Industrial mondo

Dipendenti per categoria professionale[2]
Gruppo Fiat Industrial mondo

Dipendenti per anzianità aziendale
Gruppo Fiat Industrial mondo

Dipendenti per età
Gruppo Fiat Industrial mondo

Dipendenti per titolo di studio[3]
Gruppo Fiat Industrial mondo

[1] Le altre attività includono le holding di partecipazione e altre società.
[2] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria dei professional comprende tutto il personale con ruoli sia specialistici sia gestionali (incluse, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial S.p.A., le figure dei professional e dei professional expert). Dirigente si riferisce al personale con ruoli di top management (inclusi, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial S.p.A., i professional master, i professional senior e i direttori).
[3] Per titolo di studio la popolazione lavorativa mappata ammonta a circa l'80% della forza lavoro del Gruppo.

Il 62% del **personale** è impiegato in Europa - dove i Paesi con maggiore occupazione sono l'Italia (27% del totale) e la Francia (9% del totale) - il 17% è in Nord America e il 14% in America Latina. CNH è invece la società con la percentuale di dipendenti più alta, pari al 49,5% dell'organico complessivo del Gruppo, seguita da Iveco con il 38,5%. La **fascia di età** che comprende la maggiore concentrazione di dipendenti del Gruppo nel mondo è quella compresa tra i 31 e i 40 anni; l'anzianità aziendale non supera i cinque anni per il 43% dell'organico. Rispetto all'anno precedente, nel 2012 il numero di dipendenti appartenenti alla fascia d'età compresa tra i 31 e i 40 anni è cresciuto più del 3%, mentre il numero dei dipendenti di tutte le altre fasce d'età sono rimasti invariati (a eccezione della fascia d'età degli under 30). Di conseguenza, la percentuale di dipendenti con anzianità di servizio compresa tra i sei e i venti anni risulta aumentata, mentre rimangono stabili le altre fasce.
Il 62% dei dipendenti del Gruppo[1] risulta in possesso di **titolo di studio** di livello medio/alto (il 20% in possesso di diploma di laurea o titolo equivalente e il 42% in possesso di diploma di scuola superiore). Il restante 38% ha un livello di istruzione di scuola media inferiore o elementare.
Il Gruppo Fiat pur non avendo in essere politiche a garanzia di assunzioni locali, ossia preferenziali per gli appartenenti alle comunità dove il Gruppo opera, tende a privilegiare, per quanto possibile, i residenti. Ciò garantisce una maggiore integrazione tra le attività del Gruppo e la comunità, favorendo una migliore comprensione delle esigenze locali e la valorizzazione delle persone.

Nel 2010 il Gruppo Fiat Industrial ha effettuato una rilevazione sui **dirigenti** in 25 diversi Paesi, dalla quale emerge che nelle principali aree di presenza del Gruppo una percentuale significativa di dirigenti sono di nazionalità locale.
In particolare nel corso del 2012, al fine di favorire lo sviluppo professionale e la diffusione di una cultura comune di impresa, è aumentato il numero di dirigenti che hanno proseguito la loro carriera professionale in altre aree del mondo. Questo aumento delle mobilità internazionale all'interno del Gruppo ha comportato una riduzione, ma solo in percentuale, di dirigenti locali in alcune aree rispetto all'anno precedente.

Dirigenti di nazionalità locale per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	2012	2011	2010
Europa	**80**	83	79
Nord America	**91**	94	92
America Latina	**57**	70	67
Asia	**42**	50	46
Resto del mondo	**40**	57	33

[1] La popolazione mappata corrisponde all'80% dell'organico del Gruppo Fiat Industrial.

Contratti a tempo determinato e indeterminato
Gruppo Fiat Industrial mondo

Il 96% dei **contratti di lavoro** del Gruppo è attualmente a tempo indeterminato e il 99% è a tempo pieno. I contratti di lavoro a tempo determinato costituiscono circa il 4% di tutti i rapporti di lavoro in essere presso il Gruppo. Nel corso dell'anno, il Gruppo ha trasformato più di 1.200 contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato; di questi l'8% riguarda il personale femminile. Circa l'1% dell'organico del Gruppo è assunto part time, di questo il 77% sono donne. Al 31 dicembre 2012 i rapporti di lavoro temporaneo risultano all'incirca 3.400: si tratta di contratti di lavoro stipulati o rinnovati in funzione delle specifiche necessità e/o criticità produttive e sono pertanto soggetti a variabilità, in funzione delle esigenze specifiche del business.

Dipendenti per tipologia di contratto e impiego
Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
	Totale	Part-time	Full-time	Part-time	Full-time
Europa	**42.152**	420	40.148	-	1.584
Nord America	**11.500**	4	11.440	-	56
America Latina	**9.897**	2	9.018	-	877
Asia	**3.732**	-	3.731	-	1
Resto del mondo	**976**	-	967	-	9
Mondo	**68.257**	**426**	**65.304**	**-**	**2.527**

TURNOVER

Nel corso del 2012 nel Gruppo sono state assunte circa 8.100 persone. Di queste circa il 70% è stato assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Nello stesso periodo circa 7.150 lavoratori hanno lasciato il Gruppo. Il 5% riguarda cessazioni del rapporto di lavoro avvenute nell'ambito di riduzione collettiva del personale per ristrutturazione o razionalizzazione organizzativa, anche avviate nell'anno precedente. Le diverse situazioni sono state gestite, dove possibile, con il ricorso agli ammortizzatori sociali previsti dalla legge e con la definizione, insieme alle Organizzazioni Sindacali, di piani sociali volti ad attenuare l'impatto sui lavoratori delle misure adottate. In particolare, il 44% di questa riduzione collettiva del personale ha visto il ricorso a meccanismi che prevedevano il pensionamento o il pensionamento anticipato dei lavoratori interessati, il 33% è rappresentato da dimissioni su base volontaria e con corresponsione di un'incentivazione da parte aziendale, mentre la parte restante ha riguardato la cessazione del rapporto di lavoro su iniziativa dell'azienda, con corresponsione delle indennità e delle altre misure di sostegno previste dagli accordi con sindacati/rappresentanti dei lavoratori. È importante notare che nel 2012 più di cinquecento dipendenti di siti/stabilimenti interessati da progetti di ridimensionamento o ristrutturazione, compresi quelli già avviati negli anni precedenti, hanno accettato proposte di trasferimento su base permanente, con conseguente significativo contenimento dell'impatto potenziale dei licenziamenti collettivi. Il Gruppo Fiat Industrial offre opportunità di mobilità intersettoriale e tra i vari Paesi e vi possono essere, inoltre, opportunità di mobilità verso Fiat Group.
Nel 2012, i dipendenti che sono passati da un Gruppo all'altro e i dipendenti del Gruppo Fiat Industrial che hanno cambiato Paese o settore oppure che hanno cambiato società all'interno di un determinato settore, sono stati più di 1.100.

Turnover dipendenti
Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012
Dipendenti al 31/12/2011	66.998
Entrati	8.100
Usciti	(7.159)
Δ Perimetro	318
Dipendenti al 31/12/2012	**68.257**

Per favorire la mobilità tra i diversi settori e le società del Gruppo, per impiegati e professional è stato appositamente attivato il **programma di Job Posting** interno.
Nel corso del 2012, il programma ha riguardato 2.462 posizioni (1.759 nel 2011), mentre da tutto il mondo sono pervenute 4.747 candidature interne (3.964 nel 2011), con estensione anche a nuovi Paesi da parte di tutte le società del Gruppo.
All'interno di CNH, il Job Posting è stato esteso a Svizzera, Australia, Russia, Ucraina, Turchia, Uzbekistan e a tutti i Paesi europei; proprio in Europa, i dipendenti hanno l'opportunità di aderire a proposte di lavoro al di fuori dei confini del proprio Paese di appartenenza. In CNH il programma previsto per il 2012 ha coinvolto complessivamente 1.804 posizioni, mentre da tutto il mondo sono giunte 2.736 candidature interne.
Dal canto suo Iveco ha esteso il programma ad Austria, Belgio, Danimarca, Italia, Paesi Bassi, Norvegia, Repubblica Ceca, Spagna e Svezia per 626 posizioni complessive e ricevendo 1.958 candidature a livello globale. FPT Industrial ha invece esteso il programma a Francia e Argentina, per un totale di 32 posizioni, ricevendo da tutte le sedi nel mondo 53 candidature interne.

GESTIONE E SVILUPPO

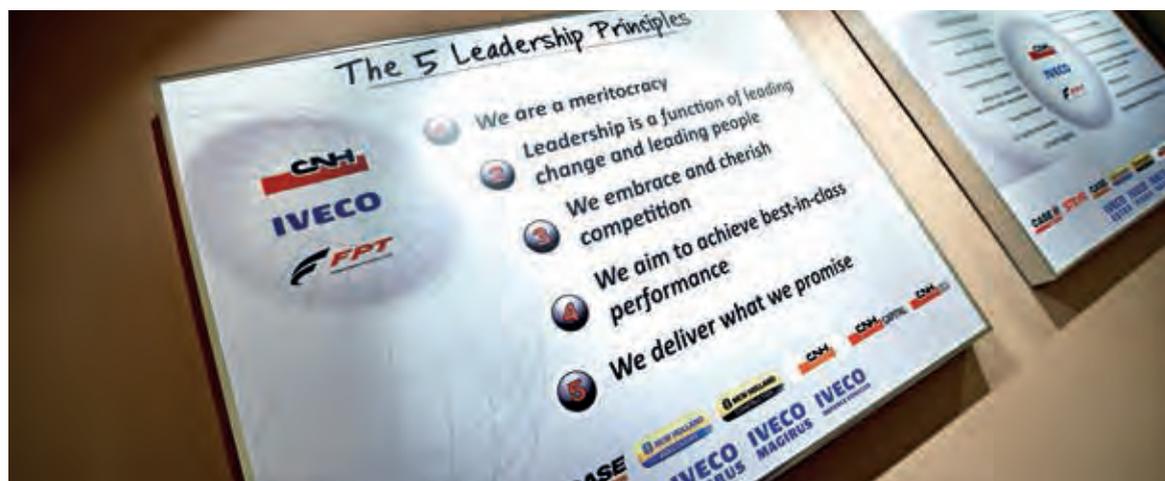
Una delle sfide chiave per Fiat Industrial è saper crescere e adattarsi in un contesto in costante evoluzione. Il Gruppo ritiene, infatti, che nell'attuale situazione socio-economica sia essenziale avere leader capaci di adattarsi al cambiamento. Un solido processo di gestione del personale è il presupposto per avere successo, perché consente di coinvolgere i dipendenti negli obiettivi aziendali, valorizzare il loro talento e accrescere la loro motivazione.
Il gruppo Fiat Industrial è impegnato a sostenere i propri dipendenti con iniziative di formazione, nonché a riconoscere e premiare i loro successi e il loro contributo al raggiungimento dei risultati aziendali.
In questo modo, il Gruppo non solo si misura con i livelli di competitività globale attualmente previsti, ma lavora al contempo in ottica di miglioramento continuo alla definizione di piani di successione, essenziali per il futuro.

PERFORMANCE E LEADERSHIP MANAGEMENT

I princìpi fondamentali che guidano il Gruppo nella gestione e nello sviluppo del capitale umano sono cinque:

- meritocrazia – come sistema per la valorizzazione dell'eccellenza;
- leadership – come elemento guida nella gestione del cambiamento e delle persone;
- competizione – come fattore da fare proprio e incoraggiare;
- performance d'eccellenza – come punto di riferimento;
- affidabilità – garantire e fare quanto promesso.

Questi princìpi trovano applicazione nel Performance & Leadership Management (PLM), sistema di valutazione adottato a livello mondiale per valutare i dipendenti del Gruppo (dirigenti, professional e impiegati). Questo costituisce uno dei processi chiave del Gruppo Fiat Industrial per la gestione e lo sviluppo delle risorse umane. Attraverso il PLM i dipendenti sono valutati e orientati nei loro risultati, nelle attitudini e nei comportamenti, attraverso la definizione di obiettivi specifici. Il programma prevede che a inizio anno ogni responsabile attribuisca e condivida gli obiettivi con ciascun collaboratore. A fine anno ogni persona è valutata oltre che sulla dimensione della performance (in funzione del raggiungimento degli obiettivi di business), anche sulla sua leadership (la capacità di guidare il cambiamento, lavorare in team e gestire risorse).

GRI-G3.1
LA12
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38

Dalla combinazione delle due dimensioni della performance e della leadership viene poi definito il posizionamento su una matrice a nove quadranti, che rappresenta la valutazione di sintesi dei risultati conseguiti dal dipendente. L'omogeneità di valutazione è garantita da un processo di comparazione trasversale dei posizionamenti a parità di qualifica/ruolo. Le calibrature, all'interno della curva di distribuzione attesa, riducono il rischio d'iniquità e allineano le valutazioni attraverso criteri definiti. Il risultato finale viene poi condiviso, tra il responsabile e il collaboratore, in un incontro dedicato, durante il quale un dialogo trasparente sulle aree di miglioramento individuate contribuisce a valorizzare le prestazioni del dipendente e a rinforzarne il legame con l'organizzazione. Al termine del processo è possibile accedere, on line, alla scheda di valutazione e inserire le proprie aspirazioni professionali e la richiesta di percorsi formativi o di altre azioni specifiche (come l'affiancamento, il contatto con i vertici aziendali ecc.) per affrontare determinate aree di miglioramento.
Questa procedura unica di valutazione e di mappatura delle capacità individuali rappresenta la base di partenza per qualsiasi sistema di retribuzione variabile e si appoggia su un supporto informatico che consente ai dirigenti di accedere costantemente a informazioni aggiornate tanto sul personale direttamente coinvolto nella propria unità organizzativa, quanto sui dipendenti con cui essi hanno a che fare in modo indiretto. In questo modo, la valutazione individuale di ogni dipendente è accessibile e può essere esaminata dai top manager all'interno della struttura aziendale.
Durante il 2012, è stata valutata la PLM di 17.205 dipendenti (di cui 3.410 donne): tutti i dirigenti e i professional e il 40% del personale impiegatizio.
Il numero degli impiegati oggetto di valutazione ha fatto registrare un aumento dal 36% nel 2011 al 40% nel 2012. Il trend è destinato a proseguire, subordinato agli sviluppi del mercato e dell'organizzazione aziendale.
Il Presidente del Gruppo Fiat Industrial è fermamente convinto che il successo di un'azienda si basi sulle sue risorse e, per questo motivo, ha dedicato un'intera giornata nell'analisi dei risultati del processo di PLM, concentrandosi sui top manager. Da queste analisi sono scaturite azioni concrete di sviluppo individuale che, combinate alle evoluzioni del business, hanno determinato cambiamenti organizzativi importanti. Questo processo non rappresenta solo la base per tutte le scelte gestionali riguardanti il personale, ma costituisce anche un elemento fondamentale per la gestione dei talenti e per la definizione di piani di successione, grazie ai quali la gestione delle posizioni chiave avviene attraverso un significativo ricorso a risorse interne.
Oltre al processo di PLM, nel Gruppo esistono anche altri processi di valutazione della performance che vincolano la retribuzione variabile alla performance individuale. Nel corso del 2012 questi processi di valutazione sono stati applicati a 4.377 uomini e 676 donne, pari complessivamente a 5.053 dipendenti (di cui 86% operai).

Con la PLM valutate la performance e la leadership di 17.205 dipendenti

La voce dei nostri stakeholder

Un giovane neo assunto racconta le sue sensazioni sull'esperienza lavorativa in CNH.

Andrew Plovanich, *Rappresentante dei lavoratori, CNH Bull Ridge (USA)*
"[…] Nell'estate e nell'inverno 2011 ho fatto uno stage nel reparto HR (college Relations) di CNH. Dopo la laurea alla University of Minnesota ho iniziato a lavorare in CNH come rappresentante dei lavoratori a supporto del Product Development Team di Case Construction Equipment, e ora mi occupo di trovare le risorse per le numerose posizioni aperte, oltre a lavorare sul reclutamento, il PLM e le promozioni per il Team. Mi piace l'atmosfera familiare del lavoro qui in CNH. Penso che sia una grande azienda con lo spirito delle piccole imprese, dove nessuno è solo un numero".

TALENT MANAGEMENT E SUCCESSION PLANNING

Il Gruppo Fiat Industrial opera in contesti industriali dinamici e altamente competitivi, in cui il successo si raggiunge soprattutto grazie alla presenza di persone di talento in azienda e attraverso l'introduzione di persone con le giuste competenze nelle posizioni chiave.
Questi sono anche gli obiettivi perseguiti dal programma *Talent Management*, che permette di individuare i dipendenti di maggior talento e di accelerare il loro percorso di crescita professionale. Così alla persona vengono garantite opportunità professionali trasversali, per area geografica e tipo di business e, parallelamente, l'Azienda può definire efficaci piani di successione che privilegino candidati interni.
Il processo riguarda in modo omogeneo tutti i Paesi in cui il Gruppo è presente, in tutte le unità di business e a tutti i livelli gerarchici. Le risorse chiave, identificate in base al loro valore in termini di performance e di leadership e alla loro capacità di crescere in ruoli di maggiore responsabilità, vengono valutate attraverso un processo che coinvolge direttamente i diversi responsabili: dal capo diretto al top management.
Nel 2012 si è tenuto la prima *Talent Review* dopo la scissione dell'azienda dal Gruppo Fiat. Successivamente alla valutazione di tutti i dirigenti e professional, si è proceduto in modo analogo anche per i dipendenti appartenenti a dieci famiglie professionali.
Queste si inseriscono nel processo volto ad assicurare che venga definito un piano di successione per le risorse d'eccellenza sia a breve, sia a lungo termine. Il processo evidenzia i dipendenti talentuosi poco noti all'interno dell'organizzazione, che meritino un investimento in quanto potenziali leader del futuro. Il Presidente, insieme ai vertici e alle varie funzioni centrali di ciascuna azienda, ha dedicato un'intera giornata alla gestione dei talenti. Sono state affrontate diverse questioni, tra cui la copertura delle posizioni chiave e l'analisi dei talenti, a supporto del loro sviluppo e dei piani di carriera internazionali e interfunzionali.
I dipendenti, grazie a un percorso di sviluppo e a una più ampia gamma di opportunità di crescita professionale, sono in grado di ottimizzare l'organizzazione del lavoro, raggiungere e addirittura superare le aspettative e creare team solidi con i colleghi.

Highlights

PREMIATE LE RISORSE UMANE DI CNH POLSKA

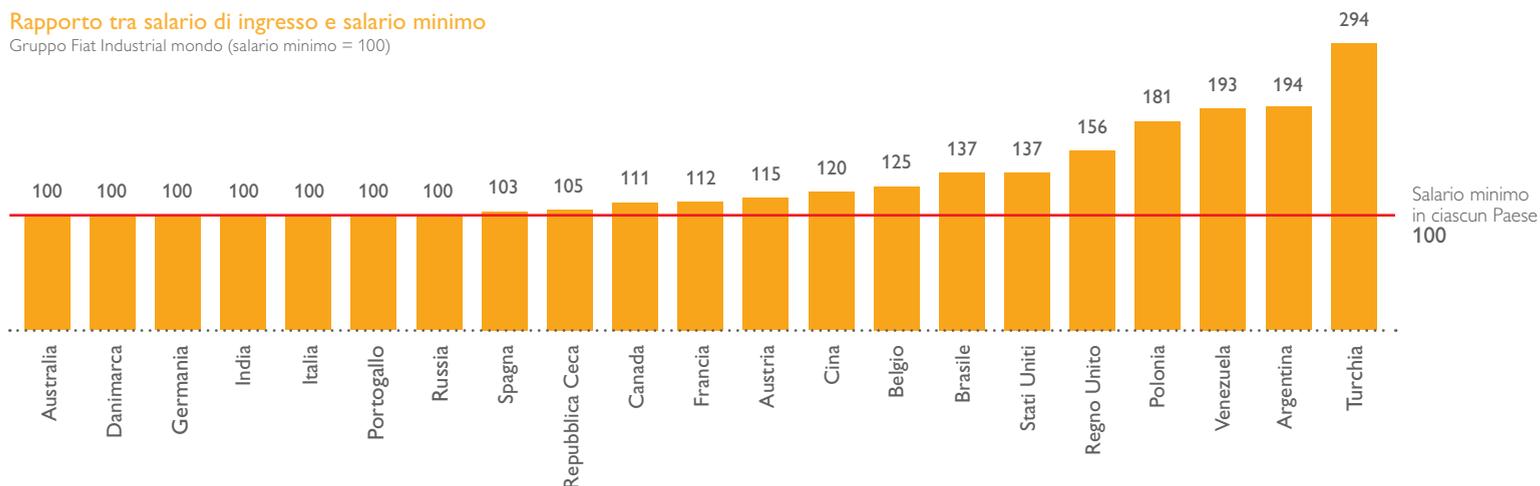
Investor in Human Capital è il nome del programma che si prefigge di migliorare costantemente il livello di gestione delle risorse umane. Grazie alla sua natura di progetto completo di ricerca e certificazione, il programma è volto a individuare i motivi profondi che spiegano l'efficienza dei risultati e a portare in luce eventuali ostacoli per i dipendenti all'interno dell'azienda, fornendo una precisa direzione di sviluppo e indicando specifiche azioni di follow-up.
CNH Polska è stata dichiarata per ben due volte *Investor in human capital:* nel 2010 e nel 2012. Il programma è stato lanciato 12 anni fa e nel corso di questo periodo sono state sottoposte all'audit previsto più di 1.100 società.
I vantaggi che esso apporta sono i seguenti:

- possibilità di sviluppare il marchio CNH Polska quale datore di lavoro tra i più richiesti e che investe nel capitale umano
- supporto alle attività aziendali di assunzione del personale
- verifica degli standard nella gestione delle risorse umane attraverso audit esterni
- possibilità di individuare i punti di forza della società e le aree di sviluppo per le attività delle Risorse Umane
- supporto alla divisione Risorse Umane attraverso relazioni consultive e strumenti completi
- realizzazione di condizioni interne ed esterne adatte ad attrarre e trattenere capitale umano qualificato.

GRI-G3.1
2.10, 4.5, EC5, LA12
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38-39
Glossario
Audit

Nel 2011 è stato messo a punto il Programma di incentivazione a lungo termine, ideato per garantire il coinvolgimento e la conservazione di quei lavoratori che sono fondamentali per il continuo sviluppo del Gruppo e sottoposto a duecento alti dirigenti di CNH in tutto il mondo, mentre nel 2012 è stata ratificata la sua estensione agli analoghi talenti presenti nelle società del Gruppo diverse da CNH. In seguito alla recente riorganizzazione e in vista dell'imminente fusione di Fiat Industrial con CNH, prevista per il 2013, il programma subirà un riallineamento per adeguarsi alle nuove esigenze organizzative delle società interessate.

SALARIO MINIMO LOCALE

In molti Paesi i livelli salariali minimi sono stabiliti per legge e in taluni casi possono subire modifiche in base a normative regionali o governative oppure in forza di altri criteri. In assenza di specifiche disposizioni di legge, il livello salariale minimo viene stabilito frequentemente con il ricorso ad accordi collettivi di lavoro tra le varie categorie datoriali e le rappresentanze sindacali. Ciò avviene, ad esempio, in Italia, Germania e Belgio, dove aspetti come retribuzione e condizioni di impiego vengono negoziati in ambito regionale o nazionale con la possibilità di ulteriore contrattazione di termini e condizioni supplementari nel rapporto diretto con l'azienda. Infine, i livelli minimi salariali vengono anche stabiliti sulla base di specifiche condizioni di natura economica, sociale e politica le quali, per loro natura, non consentono il confronto con analoghe situazioni all'estero.
Al fine di stabilire l'adeguatezza dei salari di ingresso in ciascun Paese, nel 2012 il Gruppo Fiat Industrial ha analizzato i Paesi a cui appartiene il 98% dei propri dipendenti. In tutti i Paesi analizzati, i salari di ingresso predisposti dal Gruppo Fiat Industrial[1] sono risultati pari o superiori al livello minimo previsto per legge o concordato attraverso la contrattazione collettiva di lavoro extra-aziendale, come evidenziato dal grafico che segue.

[1] *In accordo con le linee guida GRI-G3.1, per salario di ingresso si intende la retribuzione minima da riconoscere a un dipendente a tempo pieno, assunto al più basso livello/categoria di inquadramento, sulla base di politiche aziendali o di accordi sindacali aziendali. Si precisa che per ciascun Paese è stato considerato il settore dal salario di ingresso più basso. Rilevazione effettuata al 31 ottobre 2012.*

BENEFIT PER I DIPENDENTI

I benefit offrono ai dipendenti un valore che va oltre lo stipendio e gli incentivi in denaro e possono costituire una parte significativa della retribuzione complessiva. Per questo motivo il Gruppo Fiat Industrial offre un'ampia gamma di benefit che, in linea generale, è disponibile per tutti i dipendenti assunti a tempo pieno. Inoltre, in molti Paesi sono previsti analoghi benefit anche per i dipendenti part time o assunti a tempo determinato. I benefit previsti possono variare in base alla posizione del dipendente, del Paese di impiego e in base alle politiche locali.
Nell'ottobre del 2012, il Gruppo ha svolto un'analisi (condotta su un campione pari al 98% della forza lavoro impiegata nei luoghi del mondo più importanti per le operazioni condotte dal Gruppo) riguardante la disponibilità e l'utilizzo dei vari benefit offerti dall'azienda (assicurazioni sanitarie supplementari, sostegno economico in caso di disabilità permanente causata da incidenti, piano pensionistico e mensa aziendale o voucher sostitutivi); la tabella che segue riporta i risultati ottenuti.

Dipendenti aventi titolo ad aderire

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

Benefit finanziari	2012	2011
Piani pensionistici	**92,7**	83,9
Piani sanitari integrativi	**82,8**	80,9
Assicurazione vita	**55,5**	57,5
Sostegno finanziario in caso di disabilità o invalidità	**78,8**	56,6
Mensa aziendale o buoni pasto	**78,3**	60,5
Altro[1]	**10,0**	7,2
Benefit sociali		
Assistenza ai bambini[2]	**23,2**	11,6
Palestra/Fitness[3]	**21,4**	17,5
Benessere e programmi nutrizionali[4]	**33,3**	31,3
Altro (es. orario di lavoro flessibile, terapia d'urgenza/primo soccorso, visite specialistiche, permessi o altre forme di flessibilità)	**53,5**	27,0

L'analisi condotta sul 98% della forza lavoro del Gruppo al 31 ottobre 2012 rivela che circa il 93% dei dipendenti ha diritto a piani pensionistici integrativi e che il 75% di questi ne ha sottoscritto uno.
Questo dato corrisponde al 69% del totale della popolazione lavorativa mappata.
I piani integrativi possono essere classificati in due categorie:

- piani pensione a contribuzione definita, ossia per i quali la contribuzione (da parte del dipendente, dell'azienda o di entrambi) viene stabilita a priori, mentre la prestazione dipende dagli importi complessivamente assegnati al fondo che supporta il piano e dal rendimento finanziario dello stesso.
- piani pensione a beneficio definito, ossia per i quali viene stabilita a priori la prestazione che in futuro sarà erogata al dipendente, mentre la contribuzione può variare nel tempo allo scopo di garantire l'erogazione della prestazione prefissata.

La maggior parte dei piani pensione in essere nelle aziende del Gruppo è a contribuzione definita.
Il Gruppo Fiat Industrial mette a disposizione dei dipendenti anche dei **piani sanitari**, a cui ha aderito circa il 57% della forza lavoro totale (vedere anche pagina 191). Sono disponibili inoltre dei servizi di **assistenza ai bambini** che rispondendo alle esigenze dei dipendenti li aiutano a far fronte in modo efficace agli impegni lavorativi (vedere anche pagine 192-194). Infine, il Gruppo promuove la salute nello stile di vita attraverso **programmi benessere** completi e agevola l'accesso a impianti sportivi convenzionati (vedere anche pagine 188-190, 194).

[1] Include benefit come vetture aziendali, alloggio, prestiti senza interesse.
[2] Include nidi d'infanzia, strutture sportive gratuite per bambini, assistenza nello svolgimento dei compiti, campi/vacanze estive, servizi di altro tipo dedicati all'infanzia.
[3] Include l'accesso gratuito a palestre, corsi di ginnastica/fitness e ad altre attività sportive.
[4] Include educazione alimentare, corsi per smettere di fumare, regolari controlli medici, programmi di screening e programmi benessere di altro tipo.

FORMAZIONE

L'attività di formazione delle persone, per il Gruppo Fiat Industrial, costituisce una chiave essenziale di gestione e sviluppo delle competenze. Attraverso la formazione vengono diffuse sia le conoscenze necessarie agli aspetti più operativi e di business sia le strategie e i valori dell'Azienda.

Il Training Manager di ogni settore del Gruppo svolge una funzione di coordinamento, ottimizzazione e innovazione della risposta formativa sulla base delle esigenze dei vari enti aziendali. L'offerta di opportunità formative si rivolge a tutti i ruoli, i livelli di responsabilità, le famiglie professionali e i singoli individui, motivati ad accrescere il proprio valore professionale in sintonia con lo sviluppo dell'azienda, delle tecnologie e con l'evoluzione della cultura aziendale.

Nel 2012, il processo di formazione del Gruppo si è focalizzato su tre assi portanti:

- supportare in modo costante l'accrescimento delle conoscenze del settore dei *capital goods*;
- sviluppare le capacità manageriali dei dipendenti;
- allineare le competenze professionali a fronte di cambiamenti strategici, organizzativi e tecnologici.

L'efficacia e l'efficienza delle attività di formazione sono costantemente misurate e monitorate attraverso un set di parametri (KPI) che si basa sulla scala di Kirkpatrick[1]. L'efficacia delle attività di formazione viene valutata attraverso:

- il gradimento delle iniziative da parte dei partecipanti (reazione);
- l'incremento delle conoscenze/competenze individuali (apprendimento);
- l'applicabilità delle nozioni apprese ai processi di lavoro dei partecipanti (comportamento).

Al fine di verificare il raggiungimento del risultato desiderato, l'efficienza dell'attività di formazione viene monitorata attraverso:

- le risorse impiegate per ciascun asse portante;
- le ore di formazione erogate per ciascun asse portante;
- la distribuzione delle ore di formazione erogate in base al genere e alla qualifica professionale;

Highlights

LEADING PEOPLE @ CNH

Nel 2012 CNH ha dato il via ad un'iniziativa formativa su scala globale volta a rafforzare le competenze di gestione di team complessi, a costruire una competenza culturale di Gruppo incrociando quelle dei singoli paesi e a diffondere una base culturale comune per il monitoraggio e l'incremento delle performance aziendali. Il progetto ha coinvolto circa 650 professional delle quattro regioni: Nord America, Europa, America Latina e Asia. Il programma ha previsto due giornate di formazione in aula con consulenza esterna con casi pratici, strumenti di lavoro e *action plan* da portare nella specifica realtà lavorativa.

GRI-G3.1
LA11
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38
Glossario
KPI

[1] *La scala di Kirkpatrick è un modello metodologico per valutare i programmi formativi che prevede diversi livelli di misurazione applicabili a qualunque organizzazione.*

15,2 milioni
di euro investiti
nella formazione
dei dipendenti

Nel 2012 Fiat Industrial ha investito in formazione 15,2 milioni di euro. La strategia formativa adottata, basata sull'utilizzo di professionalità interne come docenza, ha consentito di ridurre il costo totale investito a parità di ore di formazione erogata. Sono state erogate circa 1,4 milioni di ore di formazione a favore di circa 68,7 mila persone, di cui l'82% uomini e il 18% donne. I dipendenti coinvolti nelle attività didattiche sono stati per il 50% operai, per il 49% impiegati e professional e per il rimanente 1% dirigenti. Ciascun dipendente ha fruito in media di circa 19,9 ore di formazione (13,4 ore medie per operai, 31,5 ore per impiegati e professional, 35,7 ore per dirigenti principalmente on line) mentre nel 2011 sono state in media 19,5. La media delle ore di formazione erogata a dipendenti donna[1] nel 2012 è stata di 41,4 ore a testa, quella a dipendenti uomini di 15,2.
Inoltre, sono state erogate circa 265 mila ore di formazione su temi legati a salute e sicurezza a circa 38.800 dipendenti, di cui 28.274 operai e circa 45.200 ore di formazione su temi ambientali a circa 26.500 dipendenti (vedere anche pagine 176-177).
Gli investimenti in formazione in aula, on line e on the job hanno riguardato principalmente lo sviluppo di conoscenze specifiche (69%), le campagne corporate (6%), i corsi di lingue (11%), le capacità manageriali (13%) e altri corsi (1%). In particolare, in Iveco i corsi di lingue straniere rappresentano un capitolo importante nella formazione dei dipendenti.
La maggior parte delle campagne corporate è erogata on line, permettendo così ai partecipanti di dedicarsi alla formazione nei momenti per loro più opportuni e riducendo al minimo l'interruzione delle loro attività lavorative, in quanto è possibile fruire della formazione senza spostarsi dalla postazione di lavoro.

Spese e attività di formazione
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012	2011	2010
Spesa in formazione[2] (milioni di euro)	**15,2**	24,7	22,8
Incidenza sui costi per il personale[3]	**0,4%**	0,7%	0,8%
Ore di formazione (migliaia)	**1.363**	1.305	648
Dipendenti coinvolti (migliaia) [4]	**69**	32	45

Il Gruppo garantisce la diffusione dei princìpi enunciati nel Codice di Condotta e dei valori di buon governo societario a tutti i dipendenti, qualunque sia il livello e la mansione svolta, incluso anche il personale addetto alla sicurezza industriale, sia attraverso specifici corsi di formazione periodici sia attraverso altre modalità informative. Ad esempio, nel 2012 è stata condotta un'indagine che ha rilevato che il 55% del personale addetto alla sicurezza industriale[5] ha partecipato a corsi sui diritti umani.
Nel 2012, si è svolta una campagna formativa sui princìpi enunciati nel Codice di Condotta, sui valori di **buon governo societario** e sulla **sostenibilità**, che ha coinvolto circa 7.366 dipendenti. È stato completato il corso sul Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2011 e sui rischi legali rivolto ai dirigenti nel mondo. Inoltre, nel 2012 è continuata l'erogazione del corso on line sulla **non discriminazione** sui luoghi di lavoro (Convezione OIL 111). Sono state interessate 445 persone arrivando così a coprire tutta la popolazione dei professional .

GRI-G3.1
LA10, LA11, HR3, HR8, SO3
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 38
Glossario
ILO

Formazione su Corporate Governance, non discriminazione, anti corruzione e diritti umani
Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia)

	2012	2011	2010
Ore di formazione	**76,9**	11,4	6,4
Dipendenti coinvolti	**10,4**	12,4	5,7

[1] Per CNH le ore di formazione su salute e sicurezza e ambiente per genere sono state stimate sulla base della percentuale degli uomini e delle donne presenti nella società.
[2] Include i costi diretti e indiretti.
[3] I costi per il personale sono stati pari a 2.867 milioni di euro nel 2010 e 3.296 milioni di euro nel 2011 e 3.464 milioni di euro nel 2012
[4] Include le persone che hanno lasciato l'azienda
[5] La popolazione esaminata è stata pari a 678 addetti alla sicurezza industriale e include sia il personale dipendente direttamente dal Gruppo Fiat Industrial sia quello dipendente da società esterne.

COMUNICAZIONE INTERNA

Nel 2012, il Comitato della Comunicazione Interna ha sviluppato numerose iniziative a sostegno di un obiettivo condiviso: mettere i dipendenti al centro dell'azienda. Oltre a potenziare costantemente il portale Intranet, nonché gli oramai consolidati prodotti editoriali come *The Industry Post*, newsletter mensile, e il magazine bimestrale *Illustrato Fiat Industrial*, nuove iniziative sono state messe a fattor comune, in particolare per quanto riguarda l'inserimento e la motivazione del personale.

Sono nati così, a livello internazionale, i *progetti Welcome* dedicati ai neo assunti, con l'obiettivo di favorirne l'integrazione in azienda e accrescerne il senso di appartenenza. Il *CNH Welcome Kit*, consegnato ai dipendenti al momento dell'assunzione, racchiude in un trolley personalizzato la lettera di benvenuto dell'Amministratore Delegato, una presentazione dell'azienda in 12 lingue e un vademecum sui 16 comportamenti della Leadership. Stesse modalità per il progetto *Welcome in FPT Industrial*: uno zaino ricco di materiali istituzionali come il poster sui valori aziendali e il video messaggio del responsabile globale delle Risorse Umane. A questi strumenti si sono affiancate le iniziative in aula: il *CNH Briefing*, due giornate dedicate a illustrare ai dipendenti le attività delle diverse funzioni aziendali, e il *Workshop di benvenuto* in FPT Industrial, una giornata e mezza che include la visita a uno stabilimento e una sessione di guida dei veicoli che montano i motori dell'azienda. Anche Iveco ha organizzato in Francia, nei suoi siti produttivi, le convention *Iveco c'est toi* dedicate ai nuovi assunti: gli eventi comprendono una giornata di introduzione all'azienda e alla sua gamma prodotti, una visita guidata in stabilimento e un workshop che, per il 2012, verteva sul tema della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Numerose anche le iniziative motivazionali. In Iveco, in concomitanza con la realizzazione del nuovo Stralis Hi-Way, si sono svolti due eventi presso il Fiat Industrial Village di Torino dedicati a coloro che hanno lavorato al progetto: il primo, il *New Stralis Hi-Way Internal Launch*, è stato organizzato in occasione del lancio commerciale del veicolo a luglio; il secondo, la *New Stralis Hi-Way Celebration*, si è svolto a settembre per festeggiare la conquista del premio International Truck of the Year 2013. Top management e partecipanti sono stati coinvolti attivamente e le videoregistrazioni sono state diffuse attraverso il blog interno. Per CNH, il 2012 ha visto la nascita degli *European Fairs Awards*, che offrono agli operai che hanno contribuito in modo significativo al miglioramento dei processi produttivi, attraverso il World Class Manufacturing, l'opportunità di visitare un salone internazionale di macchine agricole o per le costruzioni, insieme a momenti di confronto professionale. In questo ambito, FPT Industrial ha organizzato in America Latina un team building e alcuni workshop a cui ha partecipato la direzione per avviare un processo di cambiamento culturale importante per il business.

GRI-G3.1 >
2.10

Glossario >
WCM

Sul fronte del clima aziendale, Iveco ha promosso in Brasile un ciclo mensile di incontri motivazionali durante i quali persone di varie funzioni discutono nuovi progetti e individuano soluzioni di miglioramento. FPT Industrial ha integrato *The Industry Post* con quattro numeri speciali all'anno dedicati ai temi chiave delle famiglie professionali del commerciale, dell'ingegneria e della produzione, per diffondere maggiormente la conoscenza delle loro attività all'interno dell'azienda. Infine CNH, tramite il magazine *CNH&ME*, ha lanciato un concorso fotografico globale dal tema *Orgoglioso del mio lavoro*.

ANALISI DI CLIMA

Il Gruppo Fiat Industrial considera le analisi di clima uno strumento utile non solo per fotografare il livello di soddisfazione dei dipendenti, ma anche per identificare azioni correttive volte a rispondere alle aspettative e alle esigenze dell'intera organizzazione.
Analisi periodiche condotte sul clima di lavoro vengono eseguite sia in seno al gruppo nel suo complesso che nell'ambito delle singole aziende. Quest'ultime vengono realizzate in modo indipendente con indagini e metodologie elaborate internamente. A livello di Gruppo, nel 2010, è stata condotta un'indagine di clima in collaborazione con il *Great Place to Work Institute*, società riconosciuta a livello internazionale che offre assistenza nella valutazione dei risultati rispetto a benchmark di settore nazionali e internazionali. Per quanto riguarda l'ambito delle singole aziende, nel 2011 sono stati presi in considerazione tutti i 4.122 dipendenti di CNH nell'America Latina. Nel corso del 2012 Iveco ha invece proseguito l'analisi intrapresa in Brasile nel 2010. Sono stati compresi nell'analisi tutti i 2.430 dipendenti, a qualsiasi livello gerarchico e sotto cinque precisi aspetti: Credibilità, Rispetto, Correttezza, Senso d'appartenenza, Spirito di squadra e due ulteriori domande a risposta aperta. Ha risposto circa il 45% del personale interessato dall'indagine evidenziando un incremento di partecipazione rispetto al 39% del 2011. I risultati sono in linea con quelli dell'anno precedente. In Iveco Venezuela, invece, l'analisi ha riguardato 416 dipendenti e ha rivelato una percentuale di risposta pari al 65%. Presso Iveco Argentina è stata infine condotta una terza analisi su 180 dipendenti, con una percentuale di risposta pari all'88%. Il piano d'azione, creato sulla base dei risultati, verrà lanciato una volta completata la riorganizzazione del Gruppo.

PARI OPPORTUNITÀ

Il Codice di Condotta del Gruppo Fiat Industrial sancisce l'impegno a offrire pari opportunità nel lavoro e nell'avanzamento professionale a tutti i dipendenti. Il responsabile di ogni ufficio deve garantire che, per tutti gli aspetti del rapporto di lavoro, quali l'assunzione, la formazione, la retribuzione, le promozioni, i trasferimenti e la cessazione del rapporto stesso, i dipendenti siano trattati in modo conforme alle loro capacità di soddisfare i requisiti della mansione. Il Gruppo rifiuta ogni forma di discriminazione e, in particolare, quella per razza, genere, orientamento sessuale, posizione sociale e personale, condizione fisica e di salute, disabilità, età, nazionalità, religione o convinzioni personali.
Offrire opportunità e avanzamento di carriera senza alcuna discriminazione e rispettare e valorizzare la diversità sono uno degli impegni prioritari di Fiat Industrial evidenziati nelle Linee Guida sulla Gestione del Capitale Umano e nelle Linee Guida sul Rispetto dei Diritti Umani.
In considerazione della presenza globale di Fiat Industrial, è inevitabile che vi siano sia differenze sensibili tra le legislazioni dei Paesi in cui l'Azienda è presente sia diversi livelli di consapevolezza, attenzione e capacità dei dipendenti nell'attuare il principio di non discriminazione. Il Codice di Condotta e le Linee Guida specifiche del Gruppo garantiscono l'applicazione degli stessi standard in tutto il mondo. Infatti, così come precisato nel Codice di Condotta, nel caso in cui le norme vigenti in una particolare giurisdizione siano più permissive, prevalgono gli standard aziendali.

GRI-G3.1
HR4
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 39

Attraverso una serie di iniziative, il Gruppo cerca inoltre di sviluppare la consapevolezza dell'importanza di avere una forza lavoro eterogenea e inclusiva delle diversità. Ad esempio, nel 2010 è stato sviluppato, in collaborazione con l'International Training Center dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), un corso on line incentrato sui princìpi di non discriminazione. Nel 2012 i corsi sono stati erogati a circa ottomila dipendenti, con lo scopo di spiegare l'importanza di una condotta corretta e obiettiva, fornendo esempi concreti e suggerimenti su come prevenire, individuare e correggere comportamenti che possano dare luogo a discriminazione sul luogo di lavoro (vedere anche pagina 166).

UOMINI E DONNE

La promozione delle pari opportunità fra uomini e donne sul luogo di lavoro è uno degli obiettivi di interesse comune per il Gruppo Fiat Industrial e le rappresentanze dei lavoratori. Nei vari Paesi questo tema è oggetto di dialogo sociale, con le modalità previste dalle norme e dalle prassi locali. In Italia nel 2012 le Società del Gruppo con più di cento dipendenti hanno trasmesso ai Rappresentanti Sindacali Aziendali e alla Consigliera di parità della Regione competente il rapporto sull'occupazione maschile e femminile per il biennio 2010/2011 (come previsto dall'art.46 del D.Lgs. 198 dell'11 aprile 2006, e successive modificazioni). Questi articolati e complessi rapporti riportano, tra le altre, informazioni su: formazione, livelli retributivi, promozioni e turnover. Il Contratto Collettivo specifico di Lavoro applicato dal 1° gennaio 2012 a tutte le società del Gruppo Fiat Industrial in Italia, in sostituzione del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dei Metalmeccanici, prevede, in ciascuna società del Gruppo, la costituzione di una Commissione Pari Opportunità, composta da rappresentanti dell'azienda e dei lavoratori, con il compito di monitorare la situazione dell'occupazione femminile anche attraverso l'esame del rapporto biennale, studiare la fattibilità e promuovere la realizzazione di proposte di azioni positive e di interventi atti a diffondere comportamenti coerenti con i princìpi di pari opportunità, prevenire forme di molestie, tra cui anche quelle legate al genere, alla razza o ad altre caratteristiche personali dei lavoratori, esaminare in via preventiva eventuali controversie applicative sui princìpi di pari opportunità.

GRI-G3.1
HR4
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 39
Glossario
ILO

+6,5% rispetto al 2011 i dipendenti donna

Si segnala, inoltre, che, tra gli accordi sindacali stipulati nel mondo a livello aziendale nel corso del 2012, il 6% ha contenuti in materia di pari opportunità. Da un'analisi condotta nel mese di ottobre 2012 sul 97,2% degli organici del Gruppo fuori dall'Italia, è emerso che circa il 21% dei lavoratori è rappresentato da organismi congiunti, cioè composti da rappresentanti dell'Azienda e dei lavoratori, con competenze in materia di pari opportunità. Occorre precisare che la materia delle pari opportunità, per quanto riguarda sia gli accordi sindacali sia gli organismi congiunti, non è esclusivamente relativa alla pari opportunità di genere.

Occupazione femminile in cifre

Nel 2012 la presenza femminile negli organici del Gruppo è aumentata del 6,5% rispetto all'anno precedente, a fronte di una crescita del 1,9% del numero dei dipendenti. Le donne rappresentano circa il 14% della forza lavoro del Gruppo Fiat Industrial a livello globale. In tutte le aree geografiche, c'è stato un aumento delle donne nell'organico rispetto al 2011 in particolare in America Latina dove la presenza femminile è aumentata del 25%. Nonostante questo incremento, la proporzione di dipendenti donne in America Latina è la più bassa (10%), soprattutto a causa della prevalenza della categoria professionale operaia – che comprende il 75% della forza lavoro complessiva dell'area geografica – rappresentata per lo più da uomini.

Dipendenti donne per area geografica

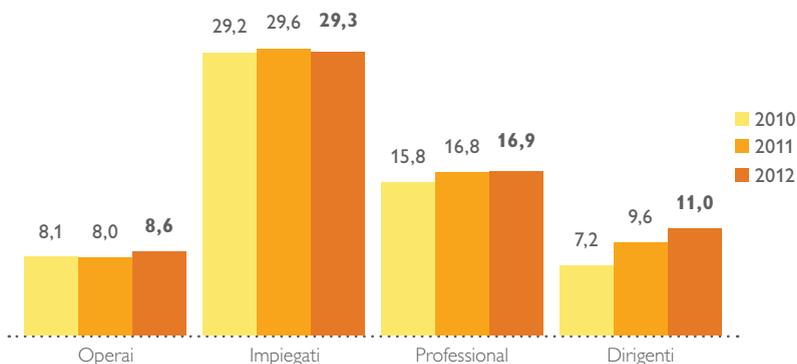
Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	2012	2011	2010
Europa	**13,2**	12,7	12,1
Nord America	**18,5**	18,8	20,2
America Latina	**10,1**	8,0	5,8
Asia	**10,5**	10,7	13,5
Resto del Mondo	**18,6**	17,4	17,8
Mondo	**13,6**	13,0	12,7

I settori che hanno registrato la più alta presenza femminile sono stati Iveco (15%) e altre Attività del Gruppo[1] (53%).
In particolare, l'occupazione femminile è concentrata nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 40 anni e nel segmento della popolazione con meno di 5 anni di servizio nel Gruppo.
La presenza di donne rispetto al totale è cresciuta leggermente nella categoria degli operai, e più marcatamente nella categoria dirigenti dove le donne sono passate dal 9,6% del 2011 al 11% del 2012. Le categorie professionali degli impiegati e dei professional sono rimaste sostanzialmente invariate.

Occupazione femminile per categoria professionale

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

[1] *Altre Attività includono le holding di partecipazione e le società diverse.*

I contratti part time, in percentuale sostanzialmente stabile rispetto al 2011 sul totale dei contratti, hanno riguardato per il 77% dei casi la popolazione femminile del Gruppo, mentre i contratti a tempo determinato hanno riguardato donne solo nel 13% dei casi.

Retribuzione

L'impegno a garantire un ambiente di lavoro inclusivo e caratterizzato da pari opportunità per tutti i dipendenti ha portato il Gruppo Fiat Industrial ad adottare un sistema complessivo di retribuzione di tipo progressivo e basato su criteri di equità e correttezza.

A fondamento della politica retributiva della società sta il concetto di meritocrazia, che riconosce il valore di una cultura aziendale improntata a elevati livelli di performance e l'importanza di un approccio guidato dal mercato.

A sostegno di questo orientamento di tipo meritocratico, la Società ha messo a punto un sistema di retribuzioni che comprende vari aspetti diversi tra loro. Il quadro retributivo completo intende ripagare i dipendenti per l'impegno speso per il successo dell'azienda, fornire loro le giuste opportunità di sviluppo professionale e consentire loro di condividere il successo dell'azienda che loro stessi hanno contribuito a creare.

Il livello retributivo minimo, i benefit e gli incentivi a lungo termine sono stabiliti da fattori guidati dal mercato e che, pertanto, garantiscono a tutti i dipendenti nei differenti mercati mondiali condizioni di trattamento improntate a correttezza e obiettività. I criteri specifici da adottare per eventuali aggiustamenti sono poi volti a colmare il divario competitivo rispetto alla posizione occupata sul mercato, assegnando la priorità ai dipendenti che rivelino i migliori livelli di rendimento. Il sistema di retribuzione variabile e gli avanzamenti di carriera tengono conto del contributo individuale, che viene attentamente valutato attraverso un apposito programma di gestione degli aspetti di performance e leadership (PLM) ed è costantemente applicato in tutta l'organizzazione aziendale. Nella valutazione del livello di performance annuale a tutti i dipendenti di tutto il mondo si applicano gli stessi criteri e la stessa metodologia.

Inoltre, il Gruppo adotta una procedura formale per verificare l'aderenza ai propri princìpi fondamentali, improntati a equità e correttezza, dei propri livelli retributivi, della loro revisione annuale e degli avanzamenti di carriera. In particolare, queste analisi sono sempre basate su criteri coerenti che non consentono ai dirigenti margini di discrezionalità. L'applicazione combinata di queste misure garantisce che il sistema di retribuzione dell'azienda, in linea con le altre procedure interne di gestione del personale, dia il proprio efficace contributo per la realizzazione di pari opportunità e di pari condizioni di trattamento per tutti i lavoratori di qualsiasi età, genere, razza e religione o altra caratteristica particolare.

Diversità nella forza lavoro

L'impegno del Gruppo Fiat Industrial verso la diversificazione e l'inclusione include una serie di iniziative che aiutino i dipendenti a lavorare in un ambiente aperto, flessibile e stimolante. Nel 2012 è stata condotta una rilevazione[1] in 34 Paesi, riferita a più del 98% degli organici del Gruppo, per monitorare l'occupazione di lavoratori diversamente abili. Le normative di alcuni Paesi (tra i quali Austria, Brasile, Francia, Germania, Italia e Spagna) prevedono per le aziende l'obbligo di assumere una percentuale minima di lavoratori diversamente abili (che può anche essere variabile in relazione agli organici della società o del sito, prevedendo in molti casi l'obbligo solo per le unità con un organico superiore a certi limiti). Queste normative consentono anche, in alternativa a quanto sopra, di versare contributi a specifici fondi destinati alla tutela delle persone diversamente abili, di stipulare con gli enti preposti convenzioni per un inserimento graduale di questi lavoratori, ecc.. La rilevazione ha evidenziato che in questi Paesi (14 mappati, con organici che rappresentano il 67% di quelli globali del Gruppo) i lavoratori diversamente abili rappresentano il 3,1% dei dipendenti (sostanzialmente in linea rispetto all'analisi condotta nel 2011). Questo valore medio è il risultato di situazioni diverse ed è inoltre influenzato dalle norme locali che prevedono quote minime variabili dall'1,5% al 7% calcolato sugli organici

3,1% i lavoratori diversamente abili

[1] *La rilevazione, riferita al 31 ottobre 2012, viene effettuata con cadenza biennale.*

o con riferimento agli organici (in certi casi infatti le previsioni normative indicano specifiche formule di computo che, pur facendo riferimento gli organici, identificano come base di calcolo delle quote un numero inferiore o superiore agli stessi). La rilevazione ha evidenziato inoltre che le donne diversamente abili rappresentano l'11% del totale rilevato, dato non molto diverso da quello della percentuale di presenza delle donne nell'organico (14%). In numerose altre nazioni (tra cui Argentina, Australia, Belgio, Canada, Messico, Polonia, Regno Unito e Stati Uniti) non sono previste normative per favorire l'occupazione dei lavoratori diversamente abili che prevedano il rispetto di quote minime, anche se in alcuni casi esistono altre forme di tutela (relativamente a orario o postazioni di lavoro, particolari facilitazioni/benefici per le aziende che assumono lavoratori diversamente abili, ecc.). In questi Paesi (venti mappati nel corso dell'analisi) esiste un'oggettiva difficoltà nel rilevare il numero dei lavoratori diversamente abili, poiché tale informazione è di natura sensibile e spesso tutelata dalla normativa sulla privacy, disponibile quindi per l'azienda solo se il dipendente rende noto il proprio stato di disabilità. In Brasile, in relazione alla limitata presenza sul mercato del lavoro di personale diversamente abile e/o di personale diversamente abile con le competenze necessarie per consentirne l'inserimento in azienda, gli stabilimenti di FPT Industrial e di Iveco a Sete Lagoas, hanno proseguito il progetto *Inclusão Eficiente* (lanciato nel 2010 in collaborazione con il Ministero del Lavoro) che prevede incontri semestrali tra l'azienda e le Autorità competenti ed è volto a definire il numero dei lavoratori diversamente abili da assumere, le migliori modalità di inserimento (inclusi i programmi di addestramento e formazione) e le relative tempistiche. Sulla base di iniziative specifiche e mirate CNH in Brasile ha aumentato il numero dei lavoratori disabili da gennaio ad ottobre 2012 del 42% (queste assunzioni rappresentano il 7% di quelle totali effettuate nel periodo). In Francia, nel mese di novembre 2012, Iveco France, con il consenso di tutti i cinque sindacati rappresentativi, ha stipulato un nuovo accordo, con durata triennale, che prevede una specifica politica e azioni volte all'inserimento, alla formazione, allo sviluppo e a una duratura occupazione delle persone diversamente abili. In Italia, varie società del Gruppo Fiat Industrial, al fine di ottemperare agli obblighi derivanti dalla Legge 68/99, hanno definito o hanno riavviato il processo di definizione con gli uffici competenti (sospeso, ai termini di legge, negli anni passati, a causa del ricorso

GRI-G3.1 LA13
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 39

a di Interventi di Cassa Integrazione e di Mobilità) di convenzioni volte a favorire l'inserimento in ambito aziendale di lavoratori diversamente abili. Le convenzioni, previste dalla legislazione in vigore, sono infatti uno strumento idoneo a soddisfare al meglio l'interesse sociale per l'impiego di questi lavoratori, tenendo conto sia delle loro esigenze sia delle necessità organizzative e produttive delle imprese. Tuttavia il perdurare per alcune linee di business di una difficile situazione di mercato ed economica e il conseguente ricorso a interventi di Cassa Integrazione e di Mobilità in alcuni stabilimenti del Gruppo hanno comportato, sulla base del quadro normativo applicabile, la sospensione degli obblighi e il differimento degli inserimenti previsti in alcune sedi.

Inoltre, nel 2012[(1)] è stata condotta presso le società del Gruppo Fiat Industrial negli Stati Uniti una rilevazione, su oltre il 98% degli organici, relativamente al numero dei dipendenti appartenenti a minoranze etniche riconosciute dalla legislazione locale. La mappatura ha evidenziato che il 14% dei dipendenti appartiene a minoranze etniche (le donne rappresentano il 27% del totale) e in particolare che il 20% della popolazione femminile e il 13% della popolazione maschile sono rappresentate da minoranze etniche. È stata condotta infine un'analisi[(2)] sulla nazionalità dei lavoratori, presso le società del Gruppo in dieci Paesi i cui organici rappresentano circa l'85% di quelli globali. La rilevazione ha evidenziato che circa il 4% dei dipendenti appartiene a una nazionalità diversa da quella del Paese analizzato. La percentuale è più alta per gli uomini (4%) che per le donne (3%). Il Paese in cui le società del Gruppo impiegano la maggiore percentuale di lavoratori con nazionalità diversa da quella locale è la Germania, dove si registra una presenza di lavoratori stranieri pari al 10%.

il 14% dei dipendenti appartiene a minoranze etniche

Highlights

DIVERSITY COUNCIL

In Nord America, nel 2002, CNH ha istituito il Diversity Council con la funzione di sostenere il *Diversity and Inclusion Journey* nella creazione di un ambiente che rafforzi la capacità dell'azienda di conseguire il successo in un mercato competitivo, attraverso la collaborazione tra Diversity Steering Committee, Diversity Coordinator, HR Support Staff e Diversity Specialist. Il Diversity Council collabora con tutti questi soggetti per la realizzazione di condizioni di equità, a sostegno delle iniziative di inclusione della diversità per promuovere la creazione di una forza lavoro più diversificata all'interno di CNH. Esso opera anche a stretto contatto con la Direzione Comunicazione per informare dipendenti e clienti sulle tematiche, i programmi e le comunicazioni riguardanti la diversità, nonché per agire da elemento di collegamento e da consulente per i business di CNH su questioni e politiche di diversità e inclusione. Inoltre, la stretta collaborazione con la Direzione Comunicazione e con la direzione CNH locale serve a radicare la presenza di CNH in comunità poco rappresentate. Il Diversity Council è composto da venti a venticinque membri regolarmente eletti e comprende personale rappresentativo delle diversità presenti in CNH nel Nord America. Esso intende rappresentare infatti tutti i gruppi senza distinzione di età, religione, genere, identità di genere, Paese di origine, tradizione, orientamento sessuale, colore della pelle, razza, disabilità, anzianità di servizio, stato civile e composizione del nucleo familiare. I membri devono anche rappresentare le diverse organizzazioni all'interno di CNH e ricomprendere operai, impiegati e personale dirigenziale. Il Diversity Council agisce attraverso singoli comitati responsabili delle varie aree operative della Comunicazione: Diversity Education & Training, Career Development & Planning, Performance & Accountability, Culture Change e Recruitment.

[(1)] *Rilevazione riferita al 31 ottobre 2012 .*
[(2)] *Rilevazione riferita al 31 ottobre 2012 effettuata in Belgio, Francia, Germania, Italia, Polonia, Canada, Stati Uniti, Brasile, Spagna e UK.*

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La salute e la sicurezza sul lavoro sono capisaldi fondamentali del Codice di Condotta di Fiat Industrial ed elementi chiave del modello di sostenibilità adottato.
Il Gruppo considera la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro una priorità assoluta nell'esercizio delle proprie attività e riconosce che un ambiente di lavoro sicuro e salubre è un diritto fondamentale che deve essere garantito a tutti i dipendenti.
La sicurezza è sempre più parte integrante dei processi aziendali e produttivi, superando l'approccio tipicamente normativo che la vedeva come un processo parallelo alle altre attività. Proprio in quest'ottica di integrazione con i processi aziendali il pilastro *safety* del *World Class Manufacturing* è la base della metodologia applicata in Fiat Industrial per l'ottimizzazione dei processi produttivi ed è una condizione necessaria per il raggiungimento di qualsiasi risultato (vedere anche pagina 110). Le iniziative di continuo miglioramento in materia di sicurezza sul lavoro sono quindi il primo passo da compiere per ottenere l'eccellenza nella gestione dei processi in tutti i Paesi ove il Gruppo è presente. Per raggiungere gli obiettivi risultano indispensabili il coinvolgimento di ogni dipendente e la diffusione della consapevolezza attraverso attività di formazione e sensibilizzazione.

GRI-G3.1
LA8
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 40
Glossario
WCM

SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA

Una delle iniziative sviluppate in Fiat Industrial per la tutela e la promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro è l'applicazione e l'implementazione di un efficace sistema di gestione conforme allo standard internazionale OHSAS 18001. L'impegno del Gruppo è stato dettagliato nelle Linee Guida per Salute e Sicurezza emesse nel 2010, che sono state diffuse attraverso i siti istituzionali a tutti i dipendenti e agli stakeholder interessati. Le Linee Guida fissano i princìpi e gli orientamenti applicativi da attuare in ogni ambito di attività e comprendono:

- una valutazione dinamica e preventiva delle attività, che permetta di eliminare i rischi alla radice e, quando ciò non è possibile, di controllarli secondo le migliori tecniche disponibili;
- il miglioramento continuo in ogni attività che comporti impatti sulla sicurezza;
- la crescita di conoscenza, competenza e consapevolezza di tutti i dipendenti attraverso formazione e addestramento mirati;
- il coinvolgimento di tutto il personale interessato e delle rappresentanze dei lavoratori nelle iniziative di sicurezza in un approccio preventivo e partecipativo.

Su questi princìpi ciascun settore è stato chiamato a stabilire su base annuale obiettivi ambiziosi, in un'ottica di miglioramento continuo in ambito tecnico, formativo ma anche organizzativo e procedurale. Il miglioramento continuo viene assicurato mediante la definizione di piani di azione preventivi e correttivi tenuto conto delle peculiarità del lavoro, dell'esperienza e del progresso tecnico, nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno.

Gli stessi standard vengono applicati in tutti i Paesi in cui Fiat Industrial opera, anche dove i requisiti normativi siano meno restrittivi, considerandoli l'unico possibile approccio per il raggiungimento di risultati di eccellenza del Gruppo.

Organizzazione

L'attuazione di una politica impostata sulla tutela e sulla promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in ogni ambito di attività e in ogni Paese, viene implementata da ogni settore attraverso una struttura organizzativa diffusa nelle rispettive unità operative internazionali. Le responsabilità specifiche in ambito salute, sicurezza e ambiente vengono definite, conformemente alle normative nazionali, con un sistema di deleghe che permette di individuare univocamente gli ambiti di competenza all'interno delle singole Società.

In ogni stabilimento produttivo è presente un ente Environment, Health and Safety (EHS) che ha il compito di fornire il supporto tecnico specialistico ai responsabili di produzione e ai responsabili di tutti gli altri processi aziendali, nonché di gestire le specifiche problematiche sulla salute e sicurezza sul lavoro. Il coordinamento degli enti EHS di stabilimento viene demandato a un dipartimento EHS di settore, che ha il compito di assicurare l'applicazione delle Linee Guida di Gruppo e di settore, nel pieno rispetto di tutte le normative applicabili. In particolare all'ente EHS di settore viene affidato il supporto specialistico su tutti i processi aziendali che impattano sulla sicurezza e il coordinamento degli enti EHS di stabilimento.

Processo di certificazione

Gli stabilimenti produttivi di Fiat Industrial nel mondo, certificati secondo lo standard internazionale OHSAS 18001, sono 56, mentre i dipendenti coinvolti sono 45.933, risultato ritenuto eccellente considerando le variazioni di perimetro che hanno interessato il Gruppo durante il 2012. Questo risultato conferma l'impegno al miglioramento continuo del Gruppo, attraverso l'applicazione concreta delle Linee Guida per Salute e Sicurezza.

Le certificazioni vengono svolte da accreditati enti internazionali di certificazione che sono a loro volta soggetti a una costante e rigorosa azione di sorveglianza sui comportamenti attuati da parte di organismi internazionali, quali Accredia e SAS, che ne assicurano e ne certificano l'elevato livello di affidabilità richiesto e gli standard operativi e procedurali.

GRI-G3.1
LA8
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 40
Glossario
OHSAS 18001, Stakeholder

56 stabilimenti certificati OHSAS 18001

Il continuo impegno per l'adozione di sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro si traduce anche nell'estensione delle certificazioni OHSAS 18001 ad alcune realtà non produttive, certificazioni che saranno sviluppate gradualmente a partire dal 2013. Inoltre entro il 2014 la certificazione OHSAS 18001 sarà estesa a tutti stabilimenti in *joint venture* in cui la percentuale di partecipazione del Gruppo sia pari almeno al 50%.

Certificazioni OHSAS 18001

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012	2011	2010
Stabilimenti certificati	**56**[1]	57	54
Dipendenti operanti presso gli stabilimenti certificati	**45.933**	47.040	42.039

Per garantire l'efficacia dei sistemi di gestione vengono programmati ed effettuati periodici processi di verifica ispettiva (audit), documentati e obiettivi, condotti sia da qualificati auditor interni, sia da auditor di settore o enti di certificazione esterni indipendenti (audit esterni di seconda e di terza parte).
Nel 2012 il Gruppo Fiat Industrial ha consuntivato 671 audit totali, con un incremento del 26% rispetto al 2011.

Audit e copertura dei dipendenti

Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012	2011	2010
Audit interni (n.)	**565**	384	200
Audit esterni (n.)	**106**	147	134
Totale dipendenti coperti dagli audit (migliaia)	**49,02**	54,38	42,33
Dipendenti coperti dagli audit (%) sull'organico di Gruppo rendicontato	**78,35**	87,71	n.d.

Formazione

La formazione di tutti i dipendenti, coerente con le proprie attività e responsabilità, è uno dei cardini delle Linee Guida per Salute e Sicurezza e mira ad aumentare la consapevolezza e la promozione di comportamenti proattivi da parte di tutti i lavoratori, anticipando potenziali rischi.
Il numero delle ore di formazione erogate in materia di salute e sicurezza, consuntivato dal Gruppo Fiat Industrial nel 2012, è stato di circa 265 mila ore, con un aumento del 13% rispetto al 2011. I dipendenti complessivi coinvolti sono stati oltre 38.800 di cui 28.274 operai.

Formazione su salute e sicurezza

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012	2011	2010
Ore di formazione	**264.878**	234.138	211.167
Dipendenti coinvolti in attività di formazione	**38.841**	33.745	36.552

GRI-G3.1 LA8
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 40
Glossario Audit, OHSAS 18001, WCM

In questo ambito riveste fondamentale importanza la piattaforma formativa *Health & Safety First*, adottata dal 2012 per i siti italiani e regolamentata dal nuovo Contratto Collettivo Specifico di Lavoro in Italia.
Health & Safety First offre una formazione continua, strutturata e condivisa, basata su modelli di apprendimento che incidono in modo effettivo sui comportamenti, secondo le logiche del pilastro *safety* del WCM.

[1] *La riduzione è dovuta alla chiusura di uno stabilimento certificato.*

L'Organismo Paritetico Health and Safety (OPHS), costituito a livello nazionale dal Gruppo Fiat, dal Gruppo Fiat Industrial, con la rappresentanza della funzione EHS, dalle organizzazione sindacali e dall'Unione Industriale di Torino ha il ruolo di comitato guida per promuovere e validare le azioni nell'ambito della piattaforma *Health & Safety First*. Per lo sviluppo dei contenuti tecnici e la progettazione dei corsi, l'OPHS si avvale della competenza di specialisti interni e di qualificate consulenze esterne.

Tra le principali iniziative attuate nel corso del 2012 si evidenziano la progettazione e la realizzazione del catalogo dei corsi; la formazione ai formatori che ha coinvolto circa trenta docenti e i responsabili e gli addetti del servizio di prevenzione e protezione; l'introduzione di una piattaforma informatica per l'archiviazione dei materiali formativi e delle registrazioni dei corsi. Secondo le direttive dell'OPHS sono stati erogati circa 280 corsi di formazione per il personale Fiat Industrial su tutto il territorio italiano.

A seguito delle elezioni dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) nel 2012, tutti gli RLS in Italia sono stati coinvolti nei corsi formativi previsti a seguito della nomina, progettati ed erogati da docenti di emanazione sindacale. In totale sono stati erogati 11 corsi che hanno coinvolto 87 RLS su tutto il territorio nazionale.

Il Gruppo ha deciso di esportare anche negli stabilimenti esteri l'esperienza e gli strumenti della piattaforma formativa *Health & Safety First*: sono stati quindi tradotti in lingua inglese i libretti informativi realizzati secondo le indicazioni OPHS.

265 mila
ore di
formazione
erogate su
salute e sicurezza

Cultura della sicurezza

Una comunicazione chiara e incisiva è di fondamentale importanza per garantire il successo delle politiche di prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali. I comportamenti sicuri derivano da una radicata cultura della sicurezza che si

Highlights

BE SAFETY

Nel 2012 è stato completato presso lo stabilimento CNH a Lecce il progetto pilota denominato *Be Safety* che ha coinvolto oltre cento persone, tra operai e responsabili. Sono stati sviluppati percorsi esperienziali svolti all'esterno dello stabilimento e mirati a stimolare i cinque sensi per imparare a riconoscere e segnalare situazioni e azioni non sicure.
Questa iniziativa formativa ha riscosso molto successo tra i partecipanti e ha portato a un aumento significativo del numero di segnalazioni e delle azioni correttive implementate. Nell'ambito del progetto sono stati ideati, da parte dei lavoratori coinvolti, strumenti di comunicazione da diffondere all'interno dello stabilimento: spot, graffiti, opere d'arte e fotografie costituiscono un modo innovativo per promuovere la cultura della sicurezza e sono state presentate anche alle famiglie dei dipendenti durante la festa di Natale.
Visti i positivi risultati, questo progetto verrà esteso in altre sedi italiane ed europee: nel 2012 è stato lanciato negli stabilimenti a Basildon (Regno Unito) e presso il magazzino ricambi di Les Plessis (Francia) ed è prevista l'attivazione anche presso lo stabilimento di San Mauro Torinese.

può rafforzare soltanto coinvolgendo il personale e rendendolo pienamente consapevole dei rischi e dei propri compiti in materia di salute e sicurezza. Tutto ciò assume un'importanza ancor più rilevante quando si opera in un contesto multinazionale e interdisciplinare che coinvolge differenti culture, legislazioni e un elevato numero di persone.
Tra le iniziative svolte a livello di Gruppo, *Top Ten Safety* è il progetto che definisce modalità omogenee, diffuse in tutti gli stabilimenti di Fiat Industrial, per focalizzare l'attenzione dei lavoratori, dei visitatori e delle imprese esterne che accedono ai siti produttivi, sulla salvaguardia della salute e della sicurezza sul lavoro.

GRI-G3.1 >
LA8
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 40

Il progetto *Top Ten Safety* è stato esteso nel 2012 a tutti gli stabilimenti del Gruppo nel mondo, per un totale di circa 47.800 dipendenti coinvolti. Uno degli obiettivi per i prossimi anni, inserito nel Piano di Sostenibilità, è quello di accrescere i contenuti di *Top Ten Safety* fino a sviluppare il progetto *Top 15 Safety*, definendo nuove linee guida e introducendo nuovi standard omogenei relativi a: scale, carrelli elevatori, portoni trasparenti, circolazione interna, vignette sulla sicurezza.
Il sito intranet di Gruppo rappresenta un importante strumento di comunicazione all'interno della famiglia professionale dedicata alla sicurezza. Esso permette la consultazione di diversi materiali informativi e formativi, fra i quali la documentazione a sostegno dei programmi di certificazione OHSAS 18001 (linee guida, procedure generali e operative).
Numerose sono le iniziative attuate dagli stabilimenti di Fiat Industrial nel mondo per diffondere la cultura della sicurezza. Nel corso del 2012 i lavoratori degli stabilimenti Iveco ad Annonay (Francia) e Suzzara (Mantova) hanno contribuito, suddivisi in gruppi di lavoro, a realizzare le mascotte della sicurezza, che rappresentano un modo efficace per veicolare alcuni messaggi relativi alla sicurezza e per rappresentare situazioni tipiche di rischio.
Lo stabilimento Iveco a Suzzara ha inoltre promosso l'iniziativa *Disegniamo la nostra sicurezza* in cui sono stati coinvolti, nell'autunno del 2012, 19 studenti del Liceo Artistico Giulio Romano di Mantova. Lo scopo del progetto è quello di diffondere tra i ragazzi la cultura della prevenzione sui temi della sicurezza, stimolando la loro creatività su specifiche situazioni di rischio e sui comportamenti da adottare. I bozzetti che verranno realizzati dopo la visita in stabilimento costituiranno il fulcro del sistema di comunicazione interna che verrà adottato. Per i ragazzi è stata anche un'occasione unica per conoscere e vedere come opera un'importante realtà industriale.
Iveco Astra a Piacenza ha organizzato il primo concorso fotografico *Un istante di… Sicurezza* e *Ambiente*, proposto, sviluppato e sostenuto dai pilastri *Safety, Environment* e *People Development del World Class Manufacturing* e dai rispettivi enti di stabilimento. Il progetto coinvolge le persone anche al di fuori dei confini aziendali e ha lo scopo di sensibilizzarle sulla tutela della sicurezza e dell'ambiente nei diversi aspetti della vita: vacanze, famiglia, strada, luoghi di relazione, ecc. Hanno partecipato al concorso le immagini che descrivono l'attenzione alla sicurezza per evitare gli infortuni e prevenire i rischi di incidenti e gli scatti che testimoniano la rilevanza degli aspetti ecologici nella vita quotidiana. La prima edizione ha visto il coinvolgimento di circa 250 lavoratori e si prevede di replicare l'iniziativa anche nel 2013.

47.800 persone
coinvolte nel progetto
Top Ten Safety

Brasile

SETTIMANA DELLA SICUREZZA 2012

Nel mese di ottobre 2012, nello stabilimento Iveco a Sete Lagoas è stata organizzata la *Settimana interna di prevenzione e sicurezza sul lavoro*, in accordo con le rappresentanze sindacali locali (CIPA). L'iniziativa, volta all'accrescimento della cultura della sicurezza tra il personale, è stata l'occasione per ribadire l'importanza della prevenzione non solo nelle attività lavorative, ma anche nella vita privata. Nell'iniziativa sono stati coinvolti 2.380 dipendenti di Iveco e 1.840 lavoratori di ditte esterne.
La mascotte Lupercio ha animato la settimana con numerose attività, dispensando importanti informazioni sulla sicurezza. Tutte le iniziative si sono sviluppate attorno alla tematica della sicurezza per le mani. È stata messa in scena una commedia in quattro atti, tra mistero e avventura, denominata *Que mao sou eu* (Che mano sono io) sulla prevenzione specifica degli infortuni alle mani. Inoltre i lavoratori hanno usufruito di trattamenti estetici per le mani con massaggi, riflessologia, esfoliazione e idratazione. Durante la settimana è stato anche distribuito ai dipendenti l'opuscolo *Lezioni del team Iveco* che raccoglie le migliori frasi sulla sicurezza scritte dai dipendenti nell'ambito del concorso *Capisco la Sicurezza* organizzato nei mesi precedenti.

GRI-G3.1 LA8
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina
Glossario OHSAS 18001, WCM

Infine lo stabilimento FPT Industrial a Bourbon Lancy (Francia), anche nel 2012, si è impegnato nella diffusione della cultura della sicurezza tra le nuove generazioni. Circa 15 ragazzi, di età compresa tra i 12 e i 15 anni, sono stati ospitati nel centro dei vigili del fuoco dello stabilimento dove hanno imparato dal vivo a spegnere un fuoco usando gli estintori e hanno recepito i consigli professionali su come comportarsi in caso di pericolo.

PERFORMANCE RELATIVE A SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Negli ultimi anni sono stati approvati ed eseguiti numerosi interventi di miglioramento per l'attuazione dei princìpi della sicurezza sul lavoro, pur in presenza di un quadro economico mondiale molto difficile. Nel 2012 i settori hanno speso complessivamente oltre 96 milioni di euro per il miglioramento della tutela della salute e sicurezza, con un aumento del 16% rispetto al 2011.

Spese per salute e sicurezza

Gruppo Fiat Industrial mondo (milioni di euro)

	2012	2011	2010
Spese per salute e sicurezza sul posto di lavoro[1]	**96,08**	82,74	68,65
Incidenza sui costi per il personale[2]	**2,77%**	2,51%	2,39%

Le spese per il miglioramento della sicurezza e delle condizioni dell'ambiente di lavoro (protezione dei lavoratori, miglioramento degli stabili, controllo degli impianti e degli ambienti) sono state nel 2012 pari a 80,17 milioni di euro, mentre quelle consolidate relative alla salute dei lavoratori (spese sanitarie) si sono attestate a 15,91 milioni di euro.

[1] Comprende le spese per il miglioramento della sicurezza e delle condizioni dell'ambiente di lavoro (miglioramento degli stabili, protezione dei lavoratori, controllo degli impianti e degli ambienti) e della salute dei lavoratori (spese sanitarie).
[2] I costi per il personale sono stati pari a 3.464 milioni di euro nel 2012, 3.296 milioni di euro nel 2011 e 2.867 milioni di euro nel 2010.

Anche a seguito di investimenti in materia di salute e sicurezza, è stato ottenuto un risparmio del premio di assicurazione versato all'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL) in Italia, per un importo pari a oltre cinque milioni di euro nel 2011 e oltre quattro milioni di euro nel 2012.

Indici infortunistici

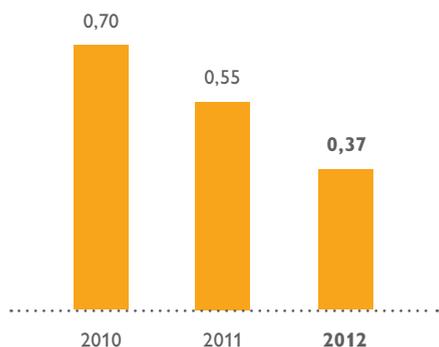
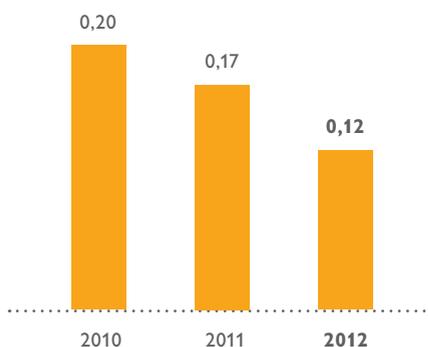
Gli indici infortunistici rappresentano un indicatore sintetico dei risultati raggiunti da un'azienda nel contrastare il fenomeno infortunistico.

Grazie alle diverse iniziative attuate da Fiat Industrial descritte in precedenza, l'indice di frequenza complessivo per il 2012 è risultato pari a 0,37 infortuni, su 100.000 ore lavorate, che rappresenta una diminuzione del 33% rispetto all'anno precedente. L'indice di gravità è risultato pari a 0,12 giorni di assenza parametrizzato sulle 1.000 ore lavorate. Il perimetro di rendicontazione è stato pari al 92,1% dell'organico del Gruppo.

Nel 2012 non sono stati registrati infortuni mortali né a dipendenti né a ditte appaltatrici né a nessun altro soggetto operante presso le varie strutture operative del Gruppo Fiat Industrial nel mondo.

Per quanto concerne la suddivisione per genere, il numero di infortuni che hanno comportato un'assenza superiore ai tre giorni, occorsi a personale femminile, è pari all'11,2% del numero totale di infortuni, minore rispetto alla percentuale di popolazione femminile sulla forza lavoro totale (12,6%)[1].

-33%
dell'indice di
frequenza
degli infortuni
rispetto al 2011

Indice di frequenza[2]
Gruppo Fiat Industrial mondo (infortuni ogni 100.000 ore lavorate)

Indice di gravità[3]
Gruppo Fiat Industrial mondo (giorni di assenza ogni 1.000 ore lavorate)

Nel 2012 il Gruppo ha monitorato 5.326 quasi infortuni[4] che, con la loro analisi e l'adozione delle relative azioni, hanno permesso di rafforzare ulteriormente le misure di prevenzione.

Nel corso del 2012 sono continuate le attività volte a sviluppare e diffondere all'interno di Fiat Industrial gli strumenti per gestire la raccolta, l'analisi e la tracciabilità degli eventi (infortuni, medicazioni e quasi infortuni), oltre che *Unsafe Act* e *Unsafe conditions* per migliorare le modalità di governo di questi processi ed essere sempre più efficaci nelle azioni di prevenzione.

Da segnalare l'importante risultato di New Holland Fiat India, che ha raggiunto, nel mese di dicembre, cinque milioni di ore lavorate consecutive senza infortuni, registrando un nuovo record di eccellenza nella sicurezza sul lavoro tra gli stabilimenti CNH.

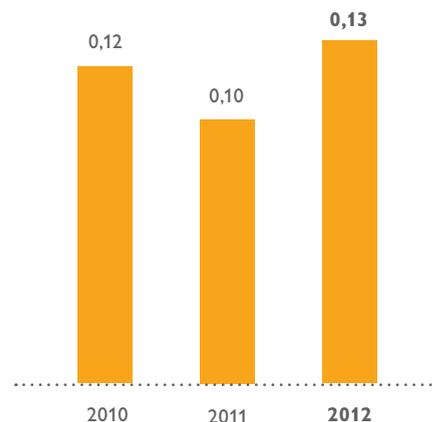
GRI-G3.1
LA7
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 40
Glossario
Indice di frequenza,
Indice di gravità, Near miss

[1] Il dato non comprende gli stabilimenti CNH in Nord America.
[2] L'indice di frequenza è dato dal rapporto fra il numero di infortuni denunciati (cioè con assenza dal lavoro superiore ai tre giorni) e le ore di presenza al lavoro, moltiplicato per 100.000.
[3] L'indice di gravità è dato dal rapporto tra i giorni di assenza e le ore di presenza al lavoro, moltiplicato per 1.000..
[4] Quasi infortuni (o near miss): eventi straordinari che non hanno generato infortuni, malattie o danni ma con le potenzialità per farlo.

Malattie professionali

Anche per le malattie professionali vengono elaborati indici rappresentativi che costituiscono un indicatore sintetico dei risultati raggiunti da un'azienda nel garantire ai dipendenti un ambiente di lavoro salubre. Le malattie professionali vengono definite come malattie determinate da una graduale, lenta e progressiva esposizione lavorativa ad agenti chimici fisici o biologici con azione lesiva sull'organismo del lavoratore.
Le malattie professionali sono costantemente monitorate dai settori del Gruppo, con lo scopo di identificare la permanenza di condizioni degli ambienti di lavoro che possono averne favorito l'insorgenza, verificare la presenza di eventuali rischi residui e porre in essere le azioni correttive e di miglioramento eventualmente necessarie per evitare il loro ripetersi. Nella maggior parte dei casi, l'insorgenza di malattie professionali è oggi da correlarsi con situazioni non più presenti in azienda, in quanto legate a modalità di lavoro e situazioni ambientali ormai da tempo migliorate e/o superate.
Nel corso del 2012 nel Gruppo sono stati rilevati complessivamente 140 casi di malattie professionali riconosciute dal competente istituto assicuratore del Paese di riferimento. Per quanto concerne la suddivisione per genere, il numero di casi di malattie professionali riconosciute a personale femminile è pari al 5,7% del numero totale di casi, minore rispetto alla percentuale di popolazione femminile sulla forza lavoro totale (12,6%)[1].

Indice di frequenza malattie professionali (OIFR)

Gruppo Fiat Industrial mondo
(casi di malattie professionali per 100.000 ore lavorate)

GRI-G3.1 LA7
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 40
Glossario OIFR

(1) *Il dato non comprende gli stabilimenti CNH in Nord America.*

TUTELA DELLA SALUTE

Il Gruppo si impegna a promuovere la tutela della salute dei lavoratori, in ogni momento dell'attività lavorativa. Ciò si traduce in una visione della salute che non sia limitata alla semplice assenza di infortuni e malattie, ma che promuova il benessere psico-fisico delle sue persone, adottando specifici programmi di promozione e di prevenzione.

Per questo, accanto alle numerose attività a sostegno della promozione della sicurezza, molta attenzione viene dedicata alle iniziative di prevenzione di disturbi e malattie e all'offerta di servizi di assistenza e di supporto (vedere anche pagine 188-190).

Stress lavoro correlato

Le Società del Gruppo Fiat Industrial hanno da tempo intrapreso alcune iniziative volte alla valutazione dello stress lavoro correlato, seguendo le nuove linee enunciate dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO). L'ILO ha di recente parlato di *decent work* ampliando il concetto di qualità del lavoro in cui si inserisce anche la tematica dello stress lavoro correlato. Secondo l'ILO la crisi internazionale ha acuito ulteriormente le problematiche relative allo stress a causa della maggiore incertezza del lavoro, dell'innalzamento dell'età pensionabile e del progressivo invecchiamento della forza lavoro.

Molti studi recenti attribuiscono allo stress la causa, anche solo indiretta, del 50-60% della giornate lavorative perse: si tratta di un costo enorme, sia in termini di disagio psicologico dei lavoratori sia di perdita di produttività.

Le Società del Gruppo Fiat Industrial hanno adottato un processo articolato in fasi successive che segue criteri standardizzati di analisi del rischio. I criteri adottati traggono origine dalle proposte del Network Nazionale per la Prevenzione del Disagio Psicosociale nei luoghi di lavoro e sono stati adattati alle caratteristiche della Società e integrati con i principali elementi messi in evidenza dall'*Health and Safety Executive* del Regno Unito e dal SUVA svizzero. La valutazione del rischio stress lavoro correlato è condizionata nei suoi risultati da una serie di fattori esterni, ambientali, culturali e psicosociali, che possono influire sulle risposte dei lavoratori in modo diverso da Paese a Paese. Pertanto i risultati delle valutazioni del rischio stress, pur ricavate con lo stesso strumento valutativo, possono differire in modo sostanziale da Paese a Paese. Questo fatto rappresenta una sfida che gli organismi internazionali tentano di vincere al fine di rendere omogenei e confrontabili i dati provenienti da regioni diverse e che riveste particolare importanza per il Gruppo che opera a livello mondiale.

Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 40
Glossario >
ILO

Ergonomia del posto di lavoro

Nel corso del 2012 sono stati avviati monitoraggi specifici sull'ergonomia del posto di lavoro in numerosi stabilimenti negli Stati Uniti, in Belgio, Italia, Regno Unito, Spagna e Brasile, a testimonianza dell'impegno posto nel conseguimento dell'obiettivo di preservare l'integrità psicofisica e il benessere dei dipendenti. L'ergonomia infatti riguarda la progettazione di sistemi, macchinari, utensili, compiti tecnici, hardware e software, con lo scopo di migliorare la sicurezza, la salute, il comfort e anche le prestazioni degli utilizzatori ed è una scienza interdisciplinare che coinvolge medici, psicologi, ingegneri e designer.

Alcuni infortuni sul lavoro possono essere in larga misura attribuiti a errori umani: dall'analisi di questi eventi spesso si rileva come la causa principale sia imputabile alla scarsa qualità della relazione tra i lavoratori e gli oggetti che devono maneggiare o con i compiti che devono svolgere. La probabilità dell'infortunio e la gravità delle sue conseguenze possono essere ridimensionate se viene prestata maggiore attenzione alle capacità e ai limiti dell'uomo già dalla fase di progettazione degli ambienti di lavoro, delle macchine e degli impianti.

Il Gruppo da tempo effettua costantemente monitoraggi di questi aspetti in un'ottica non solo di rilevamento e contenimento delle criticità, ma anche di anticipazione delle possibili problematiche. Per questo si è dotato di apposite strutture interne che studiano l'ergonomia del posto di lavoro (spesso in ambiente di simulazione virtuale) anche in stretta collaborazione con qualificati istituti universitari.

CNH nel corso del 2012 ha sviluppato, con il Centro Ricerche Fiat, uno strumento informatico di analisi ergonomica delle linee di assemblaggio (EM-MURI) e avviato progetti pilota in vari stabilimenti nel mondo, in particolare a Racine (Stati Uniti), Antwerp (Belgio) e Basildon (Regno Unito). L'azienda ha inoltre in progetto di studiare il possibile avvio della sperimentazione di ERGO-UAS[1] su alcuni stabilimenti pilota in Europa.

[1] ERGO-UAS è una tecnica di progettazione del lavoro manuale, che permette di misurare e controllare i carichi di lavoro e i relativi tempi standard di produzione. Il risultato dell'applicazione di ERGO-UAS è lo sviluppo di un processo ben bilanciato, che non esponga i lavoratori a situazioni ritenute a rischio.

Iveco tra il 2011 e il 2012 ha completato l'applicazione del metodo ERGO-UAS negli stabilimenti spagnoli di Valladolid e Madrid e avviato il progetto in quello di Suzzara (Mantova). È obiettivo dell'azienda per il 2013 verificare l'applicabilità di questa metodologia nello stabilimento di Sete Lagoas (Brasile).
Nel corso del 2012 FPT Industrial ha realizzato varie iniziative formative per il personale e attività di monitoraggio nei luoghi di lavoro. In particolare FPT Industrial ha predisposto un piano di formazione e aggiornamento di un team di lavoro composto da specialisti del settore salute e sicurezza, da ergonomi di stabilimento e da specialisti degli enti centrali. Il piano formativo ha interessato gli stabilimenti e gli enti centrali in Italia e Francia per un totale di trenta persone e si articola in due fasi: la prima, avviata nel 2012, è focalizzata sulla movimentazione manuale dei carichi; la seconda, prevista nel 2013, riguarderà le attività ripetitive degli arti superiori. Inoltre l'azienda, in collaborazione con il Centro Ricerche Fiat, ha sviluppato un piano di analisi delle attività che prevedono l'utilizzo di avvitatori. Una volta verificata l'applicabilità della metodologia ERGO-UAS, ha avviato un progetto pilota per l'applicazione del sistema nello stabilimento Drive Line di Torino che si concluderà nel 2013. Successivamente il sistema ERGO-UAS sarà esteso a tutte le realtà FPT Industrial. Al fine di migliorare i criteri di valutazione dei rischi ergonomici FPT Industrial ha attuato una revisione della procedura operativa contenuta nel sistema di gestione. A testimonianza dell'impegno del Gruppo nel campo dell'ergonomia, FPT Industrial è stata inserita nel gruppo delle aziende che hanno avviato con INAIL e le tre Università del Piemonte un progetto pilota (ERGOHELP) per la realizzazione di uno strumento informatico per supportare la valutazione e la progettazione delle postazioni e delle attività di lavoro in riferimento alle condizioni ergonomiche.

Highlights

VANTAGGI ERGONOMICI GRAZIE AL WCM

Un'iniziativa di miglioramento scaturita dal World Class Manufacturing riguarda il rinnovamento dell'area di montaggio all'interno dello stabilimento NEF di FPT Industrial. L'iniziativa è stata basata su un progetto simile già realizzato negli stabilimenti di Foggia e Bourbon Lancy (Francia).
Grazie al programma WCM, la sezione di assemblaggio motori NEF è stata trasformata in modo da migliorare il flusso logistico dei componenti e, allo stesso tempo, facilitare il lavoro delle persone sulla linea di montaggio.
Il sistema utilizza un metodo sincrono che riduce il tempo del ciclo di lavoro e semplifica il processo produttivo con l'utilizzo di soluzioni automatizzate, assicurando una posizione di lavoro con migliore visibilità e vantaggi ergonomici. Questo intervento innovativo ha permesso di migliorare la produttività e la flessibilità dello stabilimento e la qualità dei prodotti.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 40
Glossario
WCM

BENESSERE DEI DIPENDENTI

Per Fiat Industrial le persone rappresentano il patrimonio più prezioso. Oltre a valorizzare le professionalità, offrire opportunità di crescita, senza discriminazioni, e garantire un ambiente di lavoro sicuro, il Gruppo promuove diverse iniziative per la conciliazione della vita professionale con quella privata e per il benessere dei propri dipendenti.
L'Azienda considera, infatti, il benessere come qualcosa da offrire ai dipendenti per migliorare la soddisfazione sul lavoro, al di là dello stipendio e da quanto previsto dalle legislazioni locali.

BILANCIAMENTO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

GRI-G3.1 LA15
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 41

Il raggiungimento di un equilibrio ottimale tra vita professionale e privata rappresenta un elemento essenziale perché i dipendenti siano efficaci, produttivi e soddisfatti sul lavoro e in famiglia. Per il Gruppo Fiat Industrial il miglioramento di questo equilibrio, non disgiunto dal conseguimento di prestazioni professionali d'eccellenza, rappresenta una sfida condivisa per l'azienda e le sue persone.
Per favorire la conciliazione famiglia-lavoro dei propri dipendenti nel settembre 2012 Iveco ha lanciato il progetto pilota di telelavoro grazie al quale viene offerta l'opportunità di lavorare dalla propria abitazione. L'iniziativa, in fase sperimentale, coinvolge un gruppo di dipendenti della sede di Torino, con particolari e riscontrate esigenze personali e familiari. Gli strumenti informatici oggi a disposizione, infatti, consentono di lavorare con maggiore flessibilità, compatibilmente con il tipo di attività svolta da ciascuno e indipendentemente dalla localizzazione geografica del proprio ufficio.

LAVORO FLESSIBILE

Anche nel 2012 il Gruppo ha effettuato un'analisi relativa alle forme di flessibilità del lavoro offerte ai propri dipendenti. La rilevazione, focalizzata su orari di lavoro flessibili, congedi parentali e altri congedi, ha offerto un ampio quadro di indicatori per la misurazione di azioni a favore dei dipendenti nell'area del bilanciamento tra lavoro e vita privata. Le forme di flessibilità del lavoro permettono, infatti, l'instaurazione e il mantenimento di un clima interno positivo attraverso una serie di strumenti utili per conciliare le esigenze dell'attività lavorativa con le responsabilità legate alla vita familiare. L'analisi ha evidenziato che più del 79% dei dipendenti analizzati[(1)] ha goduto della flessibilità nell'orario di lavoro e che il Nord America e l'America Latina, rispettivamente con il 100% e il 91%, sono le aree geografiche che maggiormente vi fanno ricorso.

L'analisi ha anche evidenziato che più del 7% della popolazione, nel periodo da gennaio a ottobre 2012, ha fatto ricorso a congedi superiori a tre giorni concessi per cure ai componenti della famiglia, per trattamenti e cure personali (escluso ogni tipo di permesso obbligatorio in caso di malattia), per studio e periodi sabbatici. Il 2,4% di questi congedi è stato pattuito come trattamento di miglior favore definito da politiche o accordi aziendali con i sindacati o con i rappresentanti dei lavoratori e il 20% è stato riconosciuto a donne. Il congedo maggiormente utilizzato dai dipendenti (quasi 78% del totale) è quello per la cura dei familiari: di questo tipo di permesso hanno fruito per il 22% le lavoratrici donne. Dei congedi per studio, che rappresentano più del 17% del totale, hanno fruito per il 92% lavoratori uomini, mentre di quelli per trattamenti e cure personali (circa 5% del totale) le donne hanno avuto una percentuale di utilizzo del 26%. I congedi per periodi sabbatici nel 2012 sono stati di entità trascurabile. Questi benefit fanno parte di una filosofia aziendale che mira ad avere dipendenti più sani, motivati e che partecipano attivamente al successo del Gruppo.

RIENTRO AL LAVORO DOPO UN CONGEDO PARENTALE

Eque opportunità di scelta tra maternità, paternità e adozione sono la dimostrazione dell'impegno del Gruppo nell'incoraggiare i propri dipendenti, sia donne sia uomini, ad adottare soluzioni che facilitino la conciliazione tra sistemare responsabilità genitoriali e carriera. Il Gruppo garantisce congedi parentali a tutti i suoi dipendenti, in conformità alle normative locali (i requisiti di legge sul lavoro possono variare da Paese a Paese). Nel 2012, hanno usufruito di congedi per maternità, paternità, parentali, adozione e allattamento 1.792 dipendenti[(2)], ovvero circa il 3% dei lavoratori del Gruppo. Di questi congedi il 3,3% è stato riconosciuto come trattamento aziendale di miglior favore rispetto alle disposizioni contrattuali o di legge applicabili. Questi casi riguardano principalmente il trattamento di maternità in Nord America e rappresentano circa il 10% del totale dei congedi per maternità concessi a livello globale nel periodo di analisi. Il 73,7% dei congedi rilevati sono stati concessi in Europa, il 19,6% in America Latina, il 3,8% in Nord America e il rimanente 2,9% nel resto del mondo. Di questi congedi hanno fruito, per il 61%, lavoratori del Gruppo di genere maschile. I congedi per paternità rappresentano circa il 56% del totale, quelli per maternità il 32%, mentre quelli per allattamento sono il 12%. La percentuale di congedi per adozione è di entità trascurabile. In proporzione sulla forza lavoro, il maggior ricorso a congedi parentali si è registrato in America Latina (circa 4%) e in Europa (3%).

Nell'ottobre 2012 l'analisi per verificare la percentuale di dipendenti, uomini e donne, rientrati al lavoro al termine del periodo di congedo parentale, oltre che essere ripetuta in Italia, Paese in cui era già stata effettuata nel 2011, è stata estesa anche a Belgio, Spagna e Polonia. La rilevazione ha evidenziato che in questi Paesi, che occupano il 40% dei lavoratori del Gruppo, il 59% dei lavoratori fruitori di congedi parentali sono uomini e il 2% di questi stava ancora fruendo del congedo parentale al 31 ottobre, mentre le donne ancora in congedo alla stessa data erano il 14%. Il 100% degli uomini e il 99% delle donne hanno ripreso il lavoro al termine del congedo. Il 98% degli uomini e il 95% delle donne oggetto della rilevazione erano ancora alle dipendenze dell'Azienda dopo 12 mesi.

[(1)]Analisi su tutti i dipendenti del Gruppo, esclusi operai, riferita al 31 ottobre.2012.
[(2)]Analisi riferita al periodo dal 1 gennaio 2012 al 31 ottobre 2012 e relativa soltanto ai congedi di durata pari o superiore a 3 giorni

SALUTE E BENESSERE

Il Gruppo Fiat Industrial considera salute e benessere dei propri dipendenti di fondamentale importanza, sia in ambito lavorativo sia su un piano più generale. L'impegno del Gruppo è testimoniato proprio dalle varie iniziative promosse allo scopo di migliorare le condizioni che favoriscono la salute e il benessere dei lavoratori. Si tratta di iniziative differenziate tra loro e di vasta portata che hanno lo scopo di promuovere e sostenere in tutto il mondo stili di vita salutari, e possono riguardare campagne informative e di sensibilizzazione oppure promuovere varie attività sportive e specifici programmi di benessere organizzati dal Gruppo.

A partire dal suo lancio nel 2008, CNH e FPT Industrial gestiscono anno dopo anno il programma di benessere **The Picture of Health**, che negli Stati Uniti è a disposizione di circa ottomila dipendenti. Col contributo di una rete di specialisti del benessere composta da 24 dipendenti, il programma mira ad accrescere la consapevolezza dell'importanza della salute personale, incoraggiandoli nell'individuazione dei rischi per la loro salute, accrescendo la comprensione delle azioni da intraprendere a riguardo e ispirando le loro azioni correttive mirate a un cambiamento nel loro modo di agire. A partire dall'avvio del programma nel 2008, circa il 90% della popolazione lavorativa ha preso parte ad almeno una delle attività di tutela della salute; nel 2011, più del 70% dei dipendenti a cui era rivolto il programma ha beneficiato degli incentivi previsti per aver partecipato alla valutazione in tre fasi sulla consapevolezza dei lavoratori sui rischi per la loro salute, con comunicazione riservata dell'esito relativo al proprio caso personale.

Per altro verso è tuttora in corso l'iniziativa **Tips on Health**. Dopo il suo avvio nel 2011 questa iniziativa fornisce informazioni sulle abitudini corrette di uno stile di vita salutare e contribuisce alla prevenzione di patologie minori, di difetti sensoriali e di possibili rischi per la salute, grazie alla possibilità di consultare ogni quindici giorni gli aggiornamenti sul sito intranet dell'azienda. Nel 2012 sono state diffuse informazioni utili, ad esempio, sull'uso corretto dei farmaci, sui rischi dell'eccessiva esposizione al sole, sui danni causati dal fumo, sull'importanza di un'alimentazione corretta, sulle patologie cardiovascolari e sui benefici derivanti dall'attività fisica. I *Tips on Health* sono disponibili nelle seguenti lingue: italiano, inglese, francese, tedesco, spagnolo, portoghese, ceco, polacco, olandese, cinese, hindi. Per il 2013 è prevista la pubblicazione di ulteriori informazioni per fornire consigli in materia di: protezione degli occhi, rischi derivanti da cattive abitudini alimentari, infortuni domestici, diabete e problemi di udito.

Nel corso del 2012, FPT Industrial ha condotto un'iniziativa pilota all'interno dello stabilimento Driveline di Torino per sensibilizzare i dipendenti sul proprio stato di salute. L'iniziativa è stata progettata in modo particolare per valutare, attraverso test medici e questionari mirati, i rischi cardiovascolari e l'età biologica dei 230 soggetti coinvolti. Nel progetto è stato coinvolto anche lo staff medico e paramedico dello stabilimento.

Per tutto l'anno e a intervalli regolari è stata attuata presso tutti gli stabilimenti/siti dell'America Latina una serie di iniziative, al fine specifico di promuovere il benessere dei dipendenti. Le principali campagne interne condotte nel corso del 2012

hanno riguardato le vaccinazioni, il diabete, il glaucoma, l'ipertensione, la salute orale, il primo soccorso, la prevenzione dei tumori, una corretta alimentazione e il controllo di tabacco e fumo. In America Latina invece CNH ha istituito la ricorrenza della **Quality of Life Week**. Per tutta la settimana prevista viene allestita un'apposita struttura in cui dibattere temi riguardanti il miglioramento nella qualità della vita. Specifici spazi caratterizzati da dibattiti differenti offrono ai dipendenti la possibilità di accrescere la propria conoscenza su salute, sport, attività utili al relax, terapie alternative, ecc. A conclusione della settimana si tiene tradizionalmente il CNH Sports Day, dedicato a tutti i dipendenti e alle loro famiglie. Inoltre, a Curitiba (Brasile), presso l'Employees Association i dipendenti possono praticare sport quali calcio, pallavolo, pallacanestro e varie attività aerobiche. Nel 2012, hanno preso parte a questa iniziativa 739 dipendenti. Negli stabilimenti argentini di FPT Industrial si è svolta una campagna informativa per suggerire ai dipendenti in quale modo prendersi correttamente cura di sé e migliorare la propria salute generale. La campagna è stata affiancata da un programma di screening, volto a monitorare i valori relativi a peso corporeo, ipertensione e glicemia. Questi indicatori sono stati controllati da un team medico specializzato nella prevenzione e correzione delle cattive abitudini di vita.

Nel 2012 è proseguita in Italia anche una serie di attività concepite per attuare la prevenzione di specifiche patologie: dalla campagna per la prevenzione delle sindromi influenzali di stagione fino ad altre iniziative volte a combattere la diffusione di malattie infettive, con particolare attenzione per la prevenzione delle malattie trasmesse per via sessuale (in specie l'HIV) e la promozione dell'importanza dell'igiene personale. In America Latina sono proseguite le campagne d'informazione su HIV e AIDS, che hanno coinvolto 5.670 dipendenti. **Vaccini antinfluenzali** sono stati somministrati in tutti gli stabilimenti ai lavoratori che ne abbiano fatto richiesta: l'iniziativa è stata infatti pubblicizzata attraverso l'affissione di manifesti sulle varie bacheche aziendali oltre che sul portale intranet. Per tutto il 2012 è stata anche regolarmente fornita adeguata informazione sulle possibilità di prevenzione dei virus influenzali caratterizzati da andamento stagionale. In totale sono state somministrate circa 5.800 dosi di vaccino.

GRI-G3.1
2.10, LA8
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 41-42

Con specifico riferimento invece alla prevenzione delle patologie cardiovascolari nel 2012 è stata lanciata la campagna **HealthFactory**: un progetto completamente gratuito, rivolto ai dipendenti e concepito appositamente per sensibilizzarli sull'importanza della salute, nonché per prevenire l'insorgenza di malattie cardiovascolari. In collaborazione con l'ospedale San Pellegrino di Castiglione delle Stiviere, nel corso di quest'anno nello stabilimento Iveco di Brescia il progetto ha consentito al 30% dei dipendenti di sottoporsi a regolare screening cardiovascolare. Si tratta della continuazione del precedente progetto

Brasile

CNH: TRA LE MIGLIORI SOCIETÀ PER CUI LAVORARE

In Brasile anche nel 2012 CNH è stata classificata, per la settima volta di fila, una delle 150 migliori società per cui lavorare. Ciò rientra nel più importante studio sul clima lavorativo svolto da Editora Abril nel Paese, uno dei maggiori e più influenti gruppi editoriali ed educativi in America Latina, in collaborazione con l'Università di San Paolo (USP), una delle principali istituzioni di istruzione superiore del Brasile riconosciuta in tutto il mondo. Per rientrare in questa classifica, CNH ha dovuto affrontare diverse fasi della procedura prevista. Innanzitutto, è stato necessario redigere una relazione in cui sono state riassunte le varie politiche e prassi di gestione delle risorse umane adottate dalla Società, suddivise in sette categorie: strategia e gestione, leadership, retribuzione, avanzamento di carriera, salute, sviluppo e Corporate citizenship. Contemporaneamente l'editore ha selezionato con criterio casuale 600 dipendenti affinché rispondessero a un questionario on line sulla soddisfazione dei lavoratori, composto da 64 domande su vari argomenti relativi a: identità personale, soddisfazione e motivazione personale, formazione e sviluppo, Leadership. La fase finale ha previsto che un giornalista del gruppo editoriale visitasse l'azienda e incontrasse un gruppo di dipendenti insieme ai vertici della direzione Risorse umane. L'esito di questo percorso riflette l'impegno profuso da tutti i dipendenti di CNH che ha reso l'azienda una delle più rispettate e rinomate in Brasile.

CardioFactory, avviato nel 2010 negli stabilimenti di Torino, Suzzara e Rorthais, che ha coinvolto fino ad oggi più di 6.800 lavoratori. In Brasile è stato invece lanciato nel 2012 il nuovo programma di prevenzione cardiovascolare, denominato **Bate Coração** (Cuore che batte), che ha interessato 59 dipendenti.
Nel 2012, il Gruppo Fiat Industrial ha apportato un contributo concreto alla riduzione del consumo di tabacco, grazie al lancio del progetto **Smoking Cessation**. Secondo l'Organizzazione mondiale della Sanità il consumo di tabacco è divenuto la principale causa prevedibile di morte in tutto il mondo: il numero complessivo di decessi attribuibile al fumo e alle malattie correlate, come le patologie cardiovascolari e la broncopneumopatia cronica ostruttiva, è destinato ad aumentare costantemente, soprattutto nei Paesi in via di sviluppo. Il progetto pilota è stato avviato presso lo stabilimento Iveco a Suzzara (Mantova) con il coinvolgimento dei lavoratori e delle rispettive famiglie e ha previsto l'applicazione di tutta una serie di criteri approvati dall'Istituto Superiore di Sanità e dalla Società Italiana di Tabaccologia. Il programma prevede numerose fasi, a iniziare con l'individuazione delle diverse tipologie di fumatore attraverso un questionario distribuito a tutti i dipendenti, e, successivamente, attraverso l'organizzazione di incontri individuali e di gruppo per fornire il sostegno necessario a smettere di fumare e a rafforzare le motivazioni personali. Nel 2013 il progetto verrà esteso, insieme ai metodi più tradizionali, ad alcuni stabilimenti italiani, mentre per il 2014 si prevede l'ulteriore ampliamento in tutto il mondo per mezzo di metodi di comunicazione innovativi e conseguentemente anche in alcuni stabilimenti di Paesi che l'Organizzazione Mondiale della Sanità considera tra i principali consumatori di tabacco. Lo stabilimento CNH di Modena ha adottato l'iniziativa promossa dalla ASL e dal Policlinico della città, oltre che da alcuni organismi locali. Si tratta di un progetto basato su una "gara" tra fumatori residenti a Modena, i quali si sfidano a smettere di fumare per almeno quattro settimane. L'iniziativa **Stop Smoking Program** è invece un programma unico nel suo genere, destinato ai dipendenti CNH in Brasile. Attraverso incontri settimanali con il personale paramedico addetto viene sviluppato un programma di trattamento specifico e personalizzato. Il programma comprende anche una combinazione di osservazione medica e sostegno psicologico, con l'obiettivo di puntare decisamente a smettere definitivamente di fumare. Nel 2012 hanno preso parte al progetto 79 dipendenti, di cui: 41 a Curitiba, 5 a Piracicaba, 8 a Sorocaba e 25 a Contagem.

La voce dei nostri stakeholder

L'interesse dell'azienda per la salute delle persone è stata valutata positivamente dai partecipanti alla campagna di prevenzione *HealthFactory*.

Fabio Serafino, *R.L.S. (FIM), Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza - Federazione Italiana Metalmeccanici*
"Alla presentazione del progetto reputo di essere stato il primo a esprimere un giudizio favorevole:
1 - perché la base della scelta dei lavoratori non è stata fatta in virtù di patologie o visite già fatte preventivamente
2 - perché è un di più, in tempi brevi
3 - perché è un'iniziativa ad ampio raggio sulle età e sulle categorie di lavoratori siano essi impiegati o operai
Parallelamente alla campagna comunicativa interna, noi passavamo dai lavoratori a presentare l'iniziativa, e abbiamo riscontrato fin dall'inizio pareri positivi. Sono consapevole che se si fa capire alle persone, nonostante la crisi, che c'è un'azienda che investe e che è attenta a tutte le tematiche legate ai lavoratori, si può cambiare l'azienda".

INIZIATIVE PER I DIPENDENTI

Fiat Industrial dedica particolare attenzione ai dipendenti e alle loro famiglie dedicando loro iniziative mirate. Ad esempio negli stabilimenti del Gruppo vengono organizzati i Family Day per far conoscere ai familiari il posto di lavoro dei dipendenti ed è offerto il sempre atteso evento di Natale Bimbi, ma è anche possibile far passare ai ragazzi una vacanza estiva nei Centri Verdeblù. Il Gruppo premia anche gli studenti più meritevoli e mette a disposizione di dipendenti e familiari sia piani integrativi sanitari sia strutture qualificate dove praticare attività sportive e ricreative.
Iveco è sempre più impegnata nelle attività di welfare aziendale volte a migliorare l'equilibrio tra la dimensione professionale. All'interno del progetto Welfare Iveco, si trovano iniziative quali i servizi di lavanderia e rinnovo patente, l'iniziativa Al Mercato del Villaggio (vedere anche pagina 244) e il progetto pilota di telelavoro. Tra i servizi attivati nel 2012 si annoverano il **servizio di lavanderia** e quello di rinnovo patenti estesi anche al comprensorio di FPT Industrial. Il primo è disponibile da settembre a prezzi speciali per i dipendenti del comprensorio di Torino, mentre il **servizio di rinnovo patenti**, già presente da tempo presso la sede di Torino, è stato implementato nel corso dell'anno anche agli stabilimenti di Brescia e Suzzara (Mantova).

Servizi socio sanitari

La quasi totalità delle società del Gruppo partecipa a piani integrativi sanitari, che nella maggior parte dei casi sono di tipo assicurativo. I livelli di copertura variano da Paese a Paese in relazione ai sistemi di assistenza sanitaria pubblica, ai vincoli normativi e fiscali e alle caratteristiche del mercato locale.
In Italia, in particolare, a integrazione delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale, tutti i dipendenti del Gruppo Fiat Industrial e i relativi familiari possono fruire dei servizi erogati dai fondi di assistenza sanitaria integrativa: FASIFIAT per operai e impiegati, FASIQ per i professional e FISDAF per i dirigenti. I tre fondi sono sviluppati sulla base di accordi stipulati con le Organizzazioni Sindacali di riferimento.
Le spese sostenute dal fondo FASIFIAT sono finanziate per due terzi dall'Azienda e per un terzo dal dipendente, che sostiene un costo analogo a quello a suo carico per eventuali familiari iscritti. In caso di utilizzo di strutture pubbliche, il fondo rimborsa le spese che il Sistema Sanitario Nazionale lascia a carico del cittadino. In caso di ricorso a strutture private, invece, garantisce con elevati massimali il pagamento diretto delle spese sostenute presso strutture convenzionate, nonché il rimborso parziale di quelle sostenute presso qualsiasi struttura scelta dall'assistito. Sono garantiti, inoltre, programmi di prevenzione con check-up periodici e un pacchetto maternità. La centrale operativa del FASIFIAT coordina la disponibilità di oltre 470 case di cura, circa 10.800 tra poliambulatori, centri diagnostici e laboratori di analisi, oltre ottantamila medici specialisti, operatori sanitari e socio-assistenziali e quasi 4.750 dentisti convenzionati. Il Fondo fornisce infine un servizio di guardia medica 24 ore su 24 per 365 giorni all'anno.
Le modalità di funzionamento e gestione di FASIQ e FISDAF sono, per molti aspetti, analoghe a quelle di FASIFIAT. In particolare, FASIQ eroga prestazioni mediante specifica copertura assicurativa e secondo un modello basato principalmente sull'assistenza diretta, avvalendosi della stessa rete di strutture convenzionate utilizzata da FASIFIAT.
FISDAF eroga le prestazioni ai dirigenti (in servizio e pensionati) e alle loro famiglie, principalmente sotto forma di rimborsi e pagamento diretto delle spese sanitarie e delle cure odontoiatriche.
Nel 2012 i fondi sanitari in Italia hanno fornito servizi e prestazioni a poco meno di diecimila dipendenti[1]: FASIFIAT a circa 6500 tra impiegati e operai, FASIQ a circa 2.800 professional, mentre FISDAF a più di 400 dirigenti. A partire dal 1° gennaio 2013 FASIFIAT e FASIQ confluiranno in un fondo unico, il FASIF, che prevede per tutti gli operai, impiegati e professional del Gruppo in Italia check-up e copertura Long Term Care.
Nel corso del 2012, inoltre, è stato inaugurato il nuovo centro diagnostico Fiat Sepin: tremila metri quadrati dedicati alla salute dei dipendenti con laboratorio di analisi, trenta sale visita ed ecografia, con particolare attenzione alla medicina del lavoro e alla medicina dello sport.

[1] *Il numero non considera I familiari aventi anch'essi diritto alle prestazioni.*

Servizi per bambini e adolescenti

Ogni anno a Natale, Fiat Industrial organizza la festa "Natale Bimbi" e per i figli dei dipendenti con età compresa tra zero e undici anni è prevista la consegna di un dono. Nel 2011 è stato possibile per i genitori scegliere il dono per i propri figli, indicando la preferenza anche attraverso l'apposito sito web. L'iniziativa ha riscosso molto successo e ha permesso ai genitori di ottimizzare la scelta del dono offerta su una base più ampia.
Per l'estate 2012 il Gruppo, attraverso le Vacanze Verdeblu e gli Juventus Summer Camp, ha offerto nuovamente la possibilità ai figli dei dipendenti dagli 8 ai 16 anni di scegliere fra un ampio calendario di proposte di **soggiorni estivi in Italia**. Tutte le strutture proposte sono collocate in località marine o montane di particolare interesse naturalistico e ambientale. I Centri sono organizzati in villaggi junior (dagli otto ai 12 anni) e senior (dai 13 ai 16 anni), e permettono ai ragazzi di praticare vari sport e di usare la propria creatività in laboratori artistici e teatrali, imparando anche a interagire nelle attività di gruppo. In particolare gli Juventus Summer camp sono rivolti a coloro che desiderano abbinare alla vacanza la possibilità di perfezionare le proprie abilità calcistiche: allenatori esperti assistono i ragazzi offrendo a ognuno la possibilità di migliorare competenze tecniche e tattiche. Nel 2012 hanno partecipato oltre 3.200 ragazzi. Anche per il 2012 i dipendenti hanno potuto iscrivere i figli attraverso un sito internet dedicato e seguirli durante il soggiorno attraverso il diario di bordo on line mantenuto quotidianamente aggiornato con l'elenco delle attività. Le quote contributo a carico dei dipendenti sono state formulate sulla base della qualifica e del numero di figli partecipanti ai Centri. Inoltre, per la prima volta nel 2012, i figli maggiorenni dei dipendenti in possesso dei requisiti richiesti, hanno potuto partecipare alla selezione per far parte delle équipe educative nei ruoli di: animatore, istruttore sportivo, tecnico di laboratorio, operatore nei servizi di ristorazione e dei servizi ausiliari. Un'interessante opportunità per muovere i primi passi nel mondo del lavoro. Di fianco ai soggiorni fuori città, i centri Sisport hanno offerto nei mesi estivi pacchetti composti da animazione, attività in piscina e utilizzo degli impianti sportivi.

Servizi per l'istruzione

Grazie al **programma Premi e Borse di Studio**, i figli dei dipendenti delle società del Gruppo Fiat Industrial che hanno conseguito i migliori risultati possono ottenere contributi economici per i loro studi.
Il programma è aperto ai ragazzi che hanno conseguito il Diploma di Maturità o la Laurea di I o II livello.
La politica delle erogazioni è decisa dal Fiat Grant & Scholarships Committee che si appoggia a commissioni regionali che a loro volta hanno persone di contatto in ogni paese interessato. Il comitato è stato presieduto nel 2012 da John Elkann, e ha visto anche la presenza del responsabile delle Risorse Umane di Fiat Industrial, e di alcuni rappresentanti dell'accademia e del mondo della ricerca.
L'iniziativa, estesa a tutti i Paesi in cui la presenza del Gruppo è significativa, testimonia l'impegno nella promozione di occasioni di crescita e sviluppo per i giovani talenti in una prospettiva sempre più globale.
Nel 2012 è stata rivista la politica delle erogazioni riducendo il numero delle iniziative e aumentandone il valore. Complessivamente nel 2012 sono stati consegnati 174 premi per un totale di circa 310 mila euro con una media di circa 1.800 euro a premio contro i 900 euro dell'anno precedente.

Attrazione di talenti

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012	2011
Neolaureati assunti	**439**	484
Tirocini formativi	**2.921**	2.293
Borse di studio erogate	**174**	487
Borse di studio erogate (euro)	**307.707**	438.054

Highlights

NIÑ@S DE MEJOR PROMEDIO

Anche per il 2012 CNH nella sede di Queretaro (Messico) ha sponsorizzato un programma di premi per i figli dei dipendenti. Sono ammessi all'iniziativa i ragazzi dalla scuola elementare fino all'high school che abbiano raggiunto la media del nove (in una scala che ha dieci come punteggio massimo). Nel 2012, sono stati premiati 325 studenti e ognuno ha ricevuto: un kit scuola, due biglietti per il parco dei divertimenti Six Flags (per il bambino e un accompagnatore), il pranzo e il viaggio pagato di andata e ritorno da Queretaro a Città del Messico. Questa iniziativa, che ha avuto un grande successo, ha ottenuto il risultato positivo di dare ai figli dei dipendenti di Queretaro maggiore attenzione verso gli studi e di far sentire loro il riconoscimento della Società.

Servizi ricreativi e sportivi

La promozione dello sport come momento di aggregazione e vettore di un sano stile di vita, è un'altra attività proposta dal Gruppo e dai suoi settori ai propri dipendenti e le loro famiglie.
Ad esempio nel 2012 il progetto *CNH for fitness* ha visto sessanta dipendenti di CNH Modena e San Matteo partecipare a una giornata dedicata al benessere presso il centro sportivo del comprensorio di Modena dove, con sei istruttori specializzati, hanno approfondito la fit&boxe, disciplina che coniuga, a suon di musica, elementi di boxe con aerobica. Inoltre, il Gruppo attraverso l'associazione per la promozione dello sport **Sisport**, incoraggia i dipendenti e i loro familiari, ma anche persone esterne all'azienda, a praticare sport, a livello amatoriale e agonistico, in strutture attrezzate e a prezzi competitivi. I tre centri sportivi gestiti da Sisport sono situati vicino ai principali stabilimenti torinesi del Gruppo, con oltre 200.000 metri quadri di strutture che ospitano circa 10.000 soci e registrano oltre 500.000 accessi annui. Ogni sede propone attività sportive mirate per fascia d'età e attitudini e offre il supporto di istruttori altamente qualificati. I centri sono dotati di grandi aree con piste d'atletica, palestre, piscine, campi da tennis dove si possono praticare dall'atletica leggera al fitness (camminata e corsa) e alle ultime tendenze negli sport acquatici (aquabike, aquapower e immersione), tennis e canottaggio. Sisport, che fa parte dell'Albo delle Società Sportive Storiche, rivolge particolare attenzione all'avviamento alla pratica dello sport di bambini e ragazzi tra i 3 e i 16 anni e, grazie alla collaborazione di insegnanti qualificati, propone una vasta scelta di corsi e attività tra cui: nuoto, acquaticità, tennis, pallavolo, pallacanestro, atletica leggera e canottaggio. Sisport si distingue anche nello sport agonistico, conseguendo risultati significativi al livello nazionale e internazionale. Organizza inoltre ogni anno il Trofeo Agnelli, la competizione aziendale istituita nel 1928 e rivolta a tutte le Società di Fiat Industrial e Fiat Group che nel 2012 ha visto gareggiare in tutta Italia più di 2.500 partecipanti in diciotto discipline sportive.

RELAZIONI INDUSTRIALI

Nel corso del 2012 il Gruppo Fiat Industrial ha continuato a collaborare con le organizzazioni sindacali e le rappresentanze dei lavoratori con l'obiettivo di cercare soluzioni condivise per rispondere alle varie situazioni di mercato. Queste sono state caratterizzate, dal perdurare della difficile situazione economica in Europa con impatto sulle attività di Iveco e su quelle del comparto delle macchine per le costruzioni di CNH in diversi paesi, e da una domanda più debole in America Latina per Iveco. Per contro, le condizioni sono risultate complessivamente favorevoli per il business delle macchine per l'agricoltura a livello globale e si è registrata una modesta ripresa del mercato per le macchine per le costruzioni in Nord America.
Anche FPT Industrial ha risentito delle mutevoli condizioni di mercato che hanno causato, seppur in misura diversa tra i vari paesi e linee di business, fluttuazioni dei livelli produttivi dei propri clienti, sia interni sia esterni al Gruppo Fiat Industrial.
Nel corso dell'anno, nonostante le condizioni di mercato, il Gruppo è stato in grado di trasformare più di 1.200 contratti di lavoro a tempo determinato in assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre, un'intensa attività di contrattazione collettiva, avvenuta a vari livelli, ha portato alla sigla di importanti accordi con i sindacati anche per la definizione delle condizioni salariali e normative in diversi Paesi in cui opera il Gruppo.

GRI-G3.1
HR5

DIALOGO SOCIALE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Il Gruppo Fiat Industrial ha le caratteristiche per essere considerato un gruppo di imprese di dimensione comunitaria e, in quanto tale, è soggetto a normative che, attraverso l'istituzione di un Comitato Aziendale Europeo (CAE), sono volte a migliorare il diritto all'informazione e alla consultazione dei lavoratori. Nel novembre 2012 i componenti della Delegazione Speciale di Negoziazione (DSN) del Gruppo Fiat Industrial (seppur non fosse ancora stata formalizzata la validità della sua composizione) hanno preso parte al corso di formazione erogato dall'*European Trade Union Institute*, come concordato durante l'incontro del 16 dicembre 2011. I partecipanti al corso hanno avuto l'occasione di approfondire la conoscenza riguardo al ruolo e ai compiti dei Comitati Aziendali Europei, in conformità alla direttiva 2009/38/CE. Poco prima della fine dell'anno, la Società è stata costretta a rimandare la prima riunione di negoziato tra dirigenza del Gruppo e la DSN, originariamente fissata per il 23 gennaio 2013. Il rinvio è stato causato dalla mancata accettazione dell'invito da parte di due componenti della DSN, mentre IndustriAll (la federazione dei sindacati dell'industria matalmeccanica, chimica e tessile europea) non ha concesso la disponibilità dell'esperto nominato dalla DSN alla luce dell'esclusione della Fiom dalla possibilità di designare componenti in seno alla DSN.

In seguito Fiom-Cgil ha presentato un ricorso contro il Gruppo Fiat Industrial, sostenendo l'illecita esclusione dei propri rappresentanti dalla DSN del CAE e che ciò ha costituito condotta antisindacale. La prima udienza ha avuto luogo nel febbraio 2013.

In Italia il dialogo tra le parti è proseguito anche successivamente alla firma del Contratto Collettivo Specifico di Lavoro (CCSL) del 13 dicembre 2011, in vigore dal 1° gennaio 2012, che ha posto nuove regolamentazioni per quel che riguarda sia il sistema di relazioni sia gli strumenti da utilizzare per soddisfare le esigenze produttive. Le soluzioni identificate, che variano da stabilimento a stabilimento e si basano su un sistema di turni e orari più flessibile così come previsto dal CCSL, hanno permesso alla Società di migliorare la propria capacità di gestione delle necessità produttive.

GRI-G3.1
LA4, LA9, HR5

Fiom-CGIL, l'unico sindacato a non aver sottoscritto per sua libera scelta il nuovo CCSL, nel corso dell'anno ha proposto 16 ricorsi in Italia contro Società del Gruppo Fiat Industrial, asserendo comportamenti antisindacali aziendali volti a escluderla dai diritti di rappresentanza. Più precisamente, Fiom ha sostenuto di essere titolare, oltre che dei diritti riconosciuti a qualsiasi organizzazione sindacale e ai dipendenti in relazione alla libertà sindacale, anche dei diritti che la legge n. 300/1970 (nota anche come Statuto dei lavoratori) riconosce soltanto ai sindacati firmatari del Contratto Collettivo applicato in azienda.

Di 16 vertenze aperte dalla Fiom ne sono state rigettate 12 riguardanti stabilimenti/siti che al 31 dicembre 2012 disponevano di una forza lavoro complessiva pari a circa 12.400 dipendenti (una di esse è passata in giudicato poiché il sindacato non ha proposto appello), una deve tuttora essere discussa e una risulta ancora pendente, poiché rimessa alla Corte Costituzionale affinché sia valutata la legittimità costituzionale della legge. Due ricorsi della Fiom sono stati invece accolti: queste decisioni, contro cui l'azienda ha presentato appello, riguardano gli stabilimenti di Verona e di Trento delle Officine Brennero S.p.A, entrambi siti di piccole dimensioni con una forza lavoro complessiva pari a circa 130 dipendenti. Degli otto procedimenti in appello discussi nel 2012, due ricorsi della Fiom sono stati rigettati, due sono stati sospesi in attesa delle determinazioni della Corte Costituzionale (la decisione stabilisce che all'esito della pronuncia sarà responsabilità della parte interessata dar corso alla riassunzione del giudizio), mentre quattro ulteriori casi sono stati rimessi all'esame della stessa Corte Costituzionale.

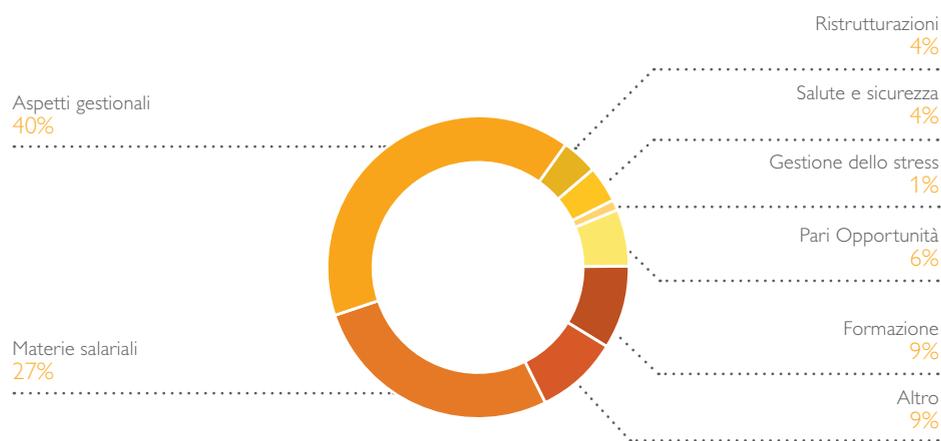
Nel corso dell'anno la Fiom ha anche presentato 12 ricorsi contro altrettante sedi/stabilimenti di Società del Gruppo per condotta antisindacale per non aver provveduto alle trattenute delle quote associative dei propri iscritti dal 1 gennaio 2012. Per nove ricorsi i giudici hanno accolto la richiesta della Fiom, in due casi la stessa è stata respinta e, in un caso, il giudice, pur accogliendo il ricorso della Fiom, ha posto a carico della organizzazione sindacale l'obbligo di riconoscere all'azienda il pagamento di 2 euro al mese per ciascuna trattenuta effettuata, disposizione ribadita anche nel giudizio di opposizione.
Complessivamente il 79%[1] dei dipendenti del Gruppo nel mondo è coperto da contrattazione collettiva.
In Italia questa riguarda tutti i dipendenti del Gruppo. In particolare ai dirigenti si applica, dal 1° gennaio 2012, il contratto collettivo di lavoro per i dirigenti di aziende Fiat e Fiat Industrial, di durata biennale, stipulato il 23 dicembre 2011 con il Sindacato nazionale dei dirigenti (Federmanager), che fissa il trattamento retributivo minimo di garanzia e le condizioni normative generali per l'impiego di questa categoria. Agli altri dipendenti, invece, si applica, sempre dal 1° gennaio 2012, il Contratto Collettivo Specifico di Lavoro di primo livello nella stesura definitiva del 13 dicembre 2011. Poiché questo accordo, sottoscritto da Fim-Cisl, Uilm-Uil, UGL Metalmeccanici, Fismic e Associazione Quadri e Capi Fiat, ha vigenza annuale, l'11 ottobre 2012 sono stati avviati i negoziati per il suo rinnovo. In occasione del primo incontro si è raggiunto un accordo che prevede l'introduzione di un programma sanitario di base per tutti i dipendenti del Gruppo Fiat e di Fiat Industrial in Italia, interamente a carico dell'Azienda. Il programma offre copertura di assistenza sanitaria a lungo termine in caso di perdita di autosufficienza del lavoratore, attività di prevenzione per malattie cardiovascolari e sindrome metabolica

[1] *Dati risultanti dalla mappatura del 98,8% dell'intero perimetro del Gruppo Fiat Industrial a livello globale.*

mediante specifici esami di screening e analisi. Al 31 gennaio 2013, i negoziati per il rinnovo del CLA erano ancora in corso. All'estero circa il 72% dei dipendenti è coperto dalla contrattazione collettiva. Si tratta di un dato medio, risultato di situazioni diverse, in funzione delle prassi e delle norme vigenti nei diversi Paesi. Il Gruppo applica accordi collettivi al 99% dei dipendenti nei Paesi dell'Unione Europea e al 95% nell'area del Centro e Sud America. Diversa è invece la situazione negli Stati Uniti, dove la contrattazione collettiva copre, su un totale di circa 10.300 dipendenti, poco più di 2.000 lavoratori che operano presso i siti/stabilimenti in cui è presente il sindacato; alla quasi totalità dei lavoratori delle Aziende del Gruppo con siti/stabilimenti non sindacalizzati si applicano, tuttavia, politiche formalmente comunicate che definiscono gli aspetti collettivi del rapporto di lavoro (orari, regolamento interno, benefit, ecc.).
La contrattazione collettiva si svolge a livelli e con procedure che variano fra i diversi Paesi in rapporto alle leggi e alle prassi locali. Nel 2012 sono stati stipulati nel Gruppo Fiat Industrial, a livello mondo, duecento[(1)] accordi a livello aziendale o di stabilimento, quindici dei quali riguardano aspetti relativi alla salute e sicurezza sul posto di lavoro[(2)]. Tra i principali accordi salariali stipulati nel 2012 a livello di società/stabilimento si citano:

- gli accordi raggiunti nel corso della contrattazione annuale in Francia che hanno comportato aumenti medi intorno al 2,5%; Iveco e CNH hanno anche concordato i criteri per l'accordo 2012 sulla ripartizione dei profitti;
- il rinnovo del contratto collettivo di lavoro stipulato nella Repubblica Ceca, tra Iveco e i rappresentanti sindacali, che copre aspetti sia economici sia normativi;
- gli accordi raggiunti in Brasile che prevedono incrementi salariali in linea con la crescita retributiva registrata nel sistema industriale locale in relazione allo sviluppo dell'economia del Paese oltre ad altri premi una tantum.

In Germania è stato raggiunto un accordo per il rinnovo del contratto di lavoro dei metalmeccanici, applicato dalla maggior parte delle società del Gruppo presenti nel Paese, che stabilisce aumenti salariali del 4,3% e che è entrato in vigore a partire dal maggio 2012 per una durata di 13 mesi.

Principali materie trattate negli accordi stipulati
Gruppo Fiat Industrial mondo

[(1)] Il dato comprende undici accordi stipulati in Italia con le organizzazioni sindacali da Fiat Industrial S.p.A. in nome e per conto di diverse società del Gruppo.
[(2)] Non vi è una correlazione tra il numero di accordi e il numero di materie trattate, poiché ciascun accordo può riguardare più materie.

GESTIONE DELLE ESIGENZE PRODUTTIVE

Anche nel 2012 in alcuni Paesi è stato necessario ricorrere a fermate produttive degli stabilimenti a causa della fluttuazione dei volumi di produzione. In Italia, il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) è aumentato per FPT Industrial, mentre è diminuito, rispetto ai livelli del 2011, per CNH e Iveco. Nello stabilimento Iveco di Brescia, il contratto di solidarietà, che prevedeva una riduzione delle ore lavorative settimanali, è stato esteso per un ulteriore anno fino al 21 agosto 2013 attraverso la sottoscrizione di un accordo con tutti i sindacati firmatari del CCSL.
Le fermate produttive con il ricorso agli ammortizzatori sociali sono aumentate rispetto al 2011 in Francia, principalmente per FPT Industrial, e in Germania per lo stabilimento Iveco di Ulm. In Spagna il ricorso a fermate produttive, con utilizzo di strumenti per l'integrazione salariale nel 2012 è risultato piuttosto consistente, sebbene nell'ultima parte dell'anno presso lo stabilimento di Madrid queste siano cessate, in relazione al trasferimento della produzione da Ulm. In America Latina, il numero di lavoratori con contratti a termine è diminuito in Iveco, mentre FTP Industrial ha fatto ampio ricorso al lavoro straordinario in Brasile, principalmente per effetto del trasferimento della produzione dei motori Cursor e NEF a Cordoba. Le fluttuazioni delle esigenze produttive sono state gestite attraverso l'applicazione di accordi di flessibilità dell'orario in diversi stabilimenti Iveco (Australia, Argentina, Cina, Repubblica Ceca e Venezuela), nello stabilimento di FPT Industrial in Cina e in quello di CNH in Polonia.
In Nord America, l'incremento dei volumi produttivi di macchine per l'agricoltura e le costruzioni è stato gestito facendo ampio ricorso al lavoro straordinario e ha anche avuto ricadute positive sui livelli occupazionali.

RISTRUTTURAZIONI E RIORGANIZZAZIONI

In **Italia**, presso il Ministero dello Sviluppo Economico (Mise) si sono svolti numerosi incontri nell'ambito del Gruppo di lavoro istituito nel 2011 per individuare possibili e concrete soluzioni imprenditoriali, da parte di terzi, volte alla reindustrializzazione del sito di Valle Ufita (noto anche come sito di Flumeri) della Irisbus S.p.A., per minimizzare gli impatti sociali conseguenti alla cessazione delle attività produttive. Come anche ribadito dal Ministro dello Sviluppo Economico il 5 dicembre 2012 nel corso di un *question time* alla Camera dei Deputati: "[omissis]. L'impegno per la ricerca di soluzioni di reindustrializzazione è stato sancito anche in un incontro tenutosi il 16 gennaio presso il Mise. Nella stessa sede Fiat Industrial si è impegnata a istituire al proprio interno una *task force* con il compito di valutare le manifestazioni di interesse pervenute. L'azienda inoltre si è dichiarata disponibile a porre in essere tutte quelle misure che possono favorire l'insediamento di nuove attività produttive nel sito, anche qualora le stesse provengano da imprese attive nel settore *automotive* e quindi di potenziali concorrenti". Quanto ai possibili investitori il Ministro, ha dichiarato: "Dal mese di gennaio sono state presentate alcune manifestazione di interesse ma la maggioranza delle stesse però, a seguito di una prima accurata verifica, si è rivelata impraticabile. Allo stato attuale si sta esaminando una manifestazione di interesse proveniente da una azienda italiana. Sarebbe però prematuro esprimere un giudizio sulla praticabilità del progetto produttivo, essendo ancora in corso i necessari approfondimenti sia di natura industriale che finanziaria. Nel frattempo pertanto proseguirà la ricerca di investitori che dimostrino interesse ad insediarsi nel sito, valutando con priorità le eventuali proposte dirette a conservare l'attuale vocazione industriale dello stabilimento di Flumeri. Non mancheremo comunque di tenere nella dovuta considerazione anche le richieste provenienti da aziende attive in altri settori che ugualmente garantiscano la piena tutela dell'occupazione. Il Ministero metterà a disposizione di eventuali imprenditori interessati tutte le misure incentivanti consentite a fronte della presentazione di un serio piano di investimenti e al fine di facilitare l'insediamento di nuove attività produttive nel sito Irisbus. Comunico infine che il tavolo di confronto verrà riconvocato subito all'inizio del 2013".

Nel corso del 2012 i lavoratori hanno beneficiato del trattamento Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi per cessazione di attività riconosciuta sulla base dell'accordo del 14 dicembre 2011, stipulato in sede Ministeriale. Nell'anno si è provveduto, da parte della Società, ad attivare il piano di gestione degli esuberi previsto dall'accordo stesso: in particolare, al 31 dicembre 2012, il 19,6% dei lavoratori in forza 31 dicembre dell'anno precedente era stato collocato in mobilità finalizzata alla pensione e il 20,5% in parte era stato trasferito in via definitiva e in parte operava in regime di distacco presso altre Società del Gruppo Fiat Industrial.
Con riferimento allo stabilimento CNH di Imola (Bologna), anche nel 2012, è proseguita l'attività del Gruppo di lavoro costituito nel 2009 presso il Ministero dello Sviluppo Economico, d'intesa con la Regione Emilia Romagna. Il 21 aprile 2011 è stato raggiunto, presso il Ministero del Lavoro, un accordo per il ricorso alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria per crisi dovuta alla cessazione di attività per 24 mesi a far data dal 1° maggio 2011. Il trattamento di integrazione per il secondo anno quindi sino al 30 Aprile 2013, è stato concesso in considerazione dell'attuazione, da parte della Società, del piano di gestione degli esuberi previsto per il primo anno dallo stesso accordo. Dall'annuncio del piano di razionalizzazione produttiva in Italia del comparto Macchine per le Costruzioni di CNH sino al 31 dicembre 2012, circa 370 dipendenti dello stabilimento di Imola sono stati ricollocati presso altri stabilimenti del Gruppo o hanno trovato soluzioni esterne. Nel corso del 2012 l'azienda ha trovato soluzioni per 42 lavoratori nell'ambito del piano di gestione degli esuberi di cui all'accordo del 21 aprile 2011 sopra citato. L'organico della sede, che al 31 dicembre 2012 era pari a 80 unità, calerà ulteriormente nel corso del mese di gennaio 2013 in relazione al trasferimento concordato di 9 lavoratori presso altri stabilimenti della CNH Italia.
Nel maggio 2012, Iveco ha annunciato un piano di ristrutturazione della struttura produttiva in Europa per migliorarne l'efficienza e la competitività. Questo piano prevede la creazione di un centro di eccellenza antincendio a Ulm (Germania)

per fronteggiare il problema della non saturazione strutturale degli impianti e della frammentazione delle attività Iveco in questo comparto. La produzione degli altri stabilimenti dedicati ai mezzi antincendio in particolare di Graz (Austria), Chambéry (Francia), Görlitz e Weisweil (Germania), è stata pianificata in modo da far convergere progressivamente le attività verso lo stabilimento di Ulm. Il permanere delle difficili condizioni di mercato dei veicoli industriali in Europa ha reso non più sostenibile la non saturazione dello stabilimento veicoli industriali pesanti di Ulm. Di conseguenza Iveco ha riorganizzato le attività produttive nel comparto dei veicoli pesanti (HCV) trasferendo, a partire da settembre, la produzione di Ulm allo stabilimento di Madrid. Per ridurre al minimo possibile le conseguenze di questa operazione sul piano sociale, sono stati firmati accordi con sindacati e rappresentanti dei lavoratori in relazione a programmi di ristrutturazione e piani sociali per i siti interessati da chiusura o ridimensionamento, in linea con quanto previsto da norme e procedure in ciascun Paese e in conformità con le disposizioni di legge vigenti.

Il 31 luglio la direzione e il Works Council di Iveco Magirus AG hanno raggiunto un accordo sul futuro del sito di Ulm. Questo accordo comprende una soluzione socialmente compatibile per i dipendenti interessati dalla ristrutturazione dello stabilimento HCV (circa cinquecento) da finalizzarsi attraverso provvedimenti di: pensionamento, prepensionamento e dimissioni volontarie con la corresponsione da parte aziendale di incentivazioni all'uscita secondo le condizioni stabilite nello stesso accordo. Il centro di ricerca, sviluppo e collaudo a Ulm non rientra nel suddetto piano e l'attuale know-how verrà utilizzato per lo sviluppo sia di veicoli industriali sia di mezzi antincendio. Inoltre, Iveco stabilirà a Ulm un centro di eccellenza dotato di moderni reparti di produzione per la linea di business dei veicoli antincendio. L'accordo prevede la salvaguardia delle attività aziendali che rimangono a Ulm per i cinque anni successivi, fino al termine del 2017 (493 posti di lavoro per la linea di business dei veicoli industriali e 941 posti per quella dei veicoli antincendio).

Il 31 luglio è stato firmato con il Works Council un piano sociale anche per i dipendenti interessati dalla ristrutturazione dello stabilimento di Iveco Magirus Brandschutztechnik GmbH a

Graz (Austria). L'accordo stabilisce il tipo di supporto da riconoscere ai dipendenti che accettino la riallocazione a Ulm, nonché incentivazioni all'uscita per i dipendenti che acconsentano alla risoluzione consensuale del rapporto di lavoro. La produzione standard sarà gradualmente trasferita presso lo stabilimento Iveco Magirus di Ulm; tuttavia per soddisfare la sofisticata clientela austriaca, una serie di attività rimarrà localizzata nel Paese, compresa la personalizzazione finale dei componenti interni, i servizi di vendita, post vendita e assistenza clienti.
Con la firma di un accordo di metodo il 29 ottobre 2012 sono state portate a termine le trattative in corso nello stabilimento Iveco Magirus Camiva a Chambéry (Francia). La chiusura dello stabilimento riguarda circa 130 dipendenti, mentre 42 faranno parte del centro di eccellenza commerciale e di assistenza, che rimarrà presso il sito. Le misure incluse nel piano sociale prevedono la possibilità di trasferimento dei dipendenti in esubero presso altre sedi francesi in cui operano le società del Gruppo. Sono infatti stati resi disponibili più di 260 posti di lavoro di cui 45 presso il sito di Venissieux – Saint Priest (circa 100 chilometri da Chambéry) e 110 presso il sito di Annonay (circa 160 chilometri da Chambéry). Per il personale che non intendesse trasferirsi il piano prevede la cessazione del rapporto di lavoro su base volontaria e, soltanto come estrema risorsa, la cessazione del rapporto di lavoro in via unilaterale da parte dell'azienda. Specifiche misure, quali: agevolazioni per il trasferimento, *outplacement*, formazione, incentivazioni all'uscita ecc., sono previste dall'accordo e saranno applicate in conformità a quanto in esso definito. Inoltre, Iveco Magirus Brandschutztechnik GmbH e il Works Council hanno sottoscritto il 20 novembre 2012 un accordo per la conciliazione degli interessi e un piano sociale in vista della chiusura dello stabilimento di Weisweil, concludendo così le trattative. Il piano concordato per questo sito comprende la possibilità per tutti i dipendenti di optare per il trasferimento presso lo stabilimento di Ulm.

I dipendenti che scelgano di non trasferirsi potranno beneficiare di incentivazione all'uscita e dell'intervento di un'agenzia per l'impiego che li supporti nella ricerca di un nuovo posto di lavoro.
Per quanto riguarda Görlitz (Germania) a fine novembre è stato sottoscritto un accordo per la cessione dello stabilimento al management locale con effetto dal 1° gennaio 2013: di conseguenza tutti i dipendenti (circa ottanta) conserveranno il proprio posto di lavoro. Negli altri Paesi durante l'anno non sono state avviate significative operazioni di ristrutturazione e riorganizzazione.

CONFLITTUALITÀ

Il livello di conflittualità in Italia è stato piuttosto contenuto: circa il 15% di quello rilevato nel 2011 in termini di ore di astensione dal lavoro. I conflitti collettivi negli altri Paesi sono stati di scarsa rilevanza. Si sono verificati alcuni episodi presso i siti produttivi Iveco in Germania e Francia prima che fossero raggiunti gli accordi sulla gestione della ristrutturazione.
Scioperi generali contro le politiche governative in campo sociale, economico e fiscale hanno avuto luogo in vari Paesi (principalmente in Spagna, Francia e Belgio) e in alcuni di questi si è registrato un elevato livello di partecipazione da parte dei lavoratori di Fiat Industrial.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E ORGANISMI DI RAPPRESENTANZA

Secondo il Codice di Condotta di Fiat Industrial i dipendenti del Gruppo Fiat Industrial sono liberi di iscriversi a un sindacato conformemente alle leggi locali e alle regole delle diverse organizzazioni sindacali. Il Gruppo Fiat Industrial riconosce e rispetta il diritto dei suoi dipendenti a essere rappresentati da sindacati o da altre rappresentanze elette nel rispetto della legislazione e delle pratiche locali in vigore.
Nel 2012 è stata condotta un'analisi sulla sindacalizzazione in 13 Paesi che occupavano, alla data della rilevazione, più del 67% degli organici del Gruppo. La libertà di associazione è normata con legislazione specifica per Paese: al proposito occorre segnalare che vi è una serie di Paesi (quali, ad esempio, Francia e Germania) dove non è possibile effettuare analisi sul tasso di sindacalizzazione, in quanto l'iscrizione al sindacato è considerata una scelta attinente la sfera personale del dipendente e non viene comunicata all'azienda.

Tabella Adesione al sindacato

Fiat industrial Group al 31 ottobre 2012 (%)

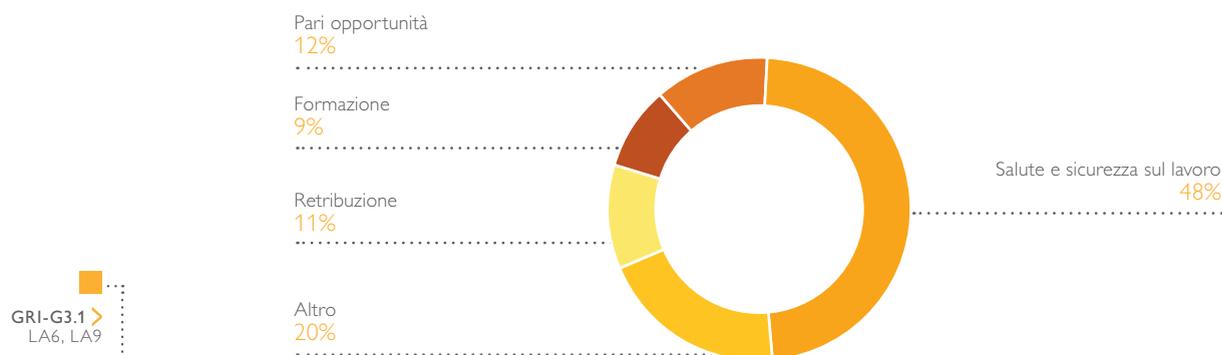
	Iscritti al sindacato	**Non iscritti al sindacato**	**Copertura per Paese**
Argentina	74,18	25,82	85
Australia	12,64	87,36	100
Austria	66,39	33,61	80
Belgio	81,51	18,49	100
Canada	3,08	96,92	100
Italia[1]	45,10	54,90	100
Messico	81,48	18,52	100
Polonia	75,22	24,78	100
Regno Unito	62,65	37,35	99
Repubblica Ceca	41,89	58,11	100
Spagna	63,34	36,66	100
Stati Uniti	20,25	79,75	100
Venezuela	67,99	32,01	100

[1] Dati al 31 Dicembre 2012

Gli organismi di rappresentanza, di norma eletti dai lavoratori del sito interessato, hanno il diritto a essere informati e/o consultati e/o a negoziare, per casistiche o materie definite dalla legge o dagli accordi collettivi applicabili tra le quali possono essere incluse quelle relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro, a retribuzione e benefit, ad aspetti gestionali (orari, turnazioni, ferie collettive, etc..), alla formazione, alle pari opportunità, a ristrutturazioni aziendali, a licenziamenti collettivi e al trasferimento d'azienda.
Nei Paesi dell'Unione Europea è prevista la costituzione di organismi di rappresentanza dei lavoratori per aziende e/o siti che occupano un numero di lavoratori superiore a limiti minimi specificamente previsti da leggi o prassi nazionali. In Nord America questi organismi sono presenti nei soli siti in cui vi è la presenza di un sindacato. Da un'analisi effettuata al 31 ottobre 2012 su un campione di 15 Paesi al di fuori delle due Regioni sopra citate si è rilevato che in 11 di questi (Australia, Argentina, Brasile, Cina, Etiopia, India, Messico, Norvegia, Sud Africa, Svizzera e Venezuela) sono attivi organismi di rappresentanza dei lavoratori. Non sono stati rilevati organismi di rappresentanza dei lavoratori nelle società del Gruppo in quattro Paesi i cui organici rappresentavano, alla data della rilevazione, l'1% del totale.

COMITATI CONGIUNTI

Nell'ottobre 2012, lo studio condotto sul 97,2% dei dipendenti del Gruppo fuori dall'Italia ha rilevato che più del 71,3% è rappresentato da organismi per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro (alcuni dei quali hanno anche competenze in materia di prevenzione dei rischi derivanti da stress lavoro correlato), costituiti da rappresentanti sia dell'azienda sia dei lavoratori. Lo stesso studio ha anche riscontrato la presenza di altri organismi congiunti per la tutela di aspetti quali le pari opportunità, la formazione e la retribuzione dei lavoratori, che rappresentano rispettivamente il 21%, il 10,7% e il 15,9% dei lavoratori. In alcuni siti sono attivi anche organismi congiunti che trattano questioni di altro tipo come: gestione dei periodi di apprendistato, aspetti di natura sociale che riguardino singoli lavoratori, presenza di servizi aziendali di ristorazione, trasporti, ecc., e che coprono il 20,1% dei dipendenti oggetto dello studio.

Distribuzione degli organismi congiunti per tipo (con esclusione dell'Italia)
Gruppo Fiat Industrial[1]

GRI-G3.1 LA6, LA9

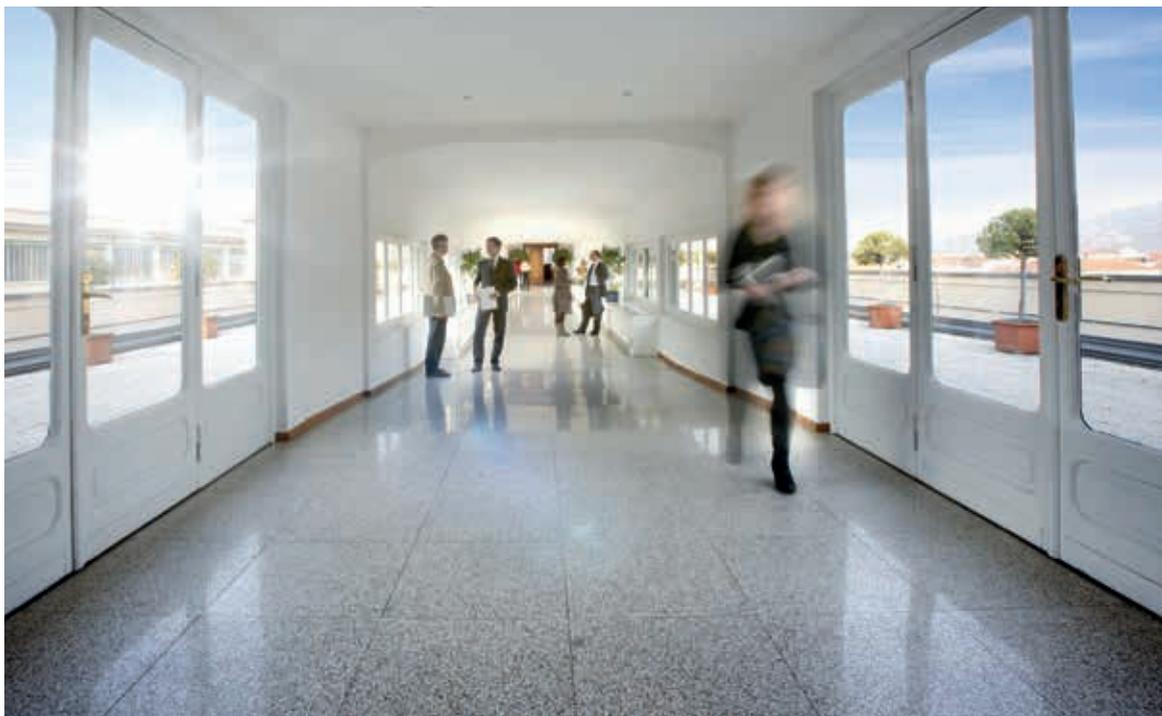
Salute e sicurezza

Il miglioramento della salute e della sicurezza dei lavoratori rientra fra i temi di costante confronto con gli organismi di rappresentanza dei lavoratori a ciò preposti quali, ad esempio i comitati salute e sicurezza, i rappresentanti dei lavoratori

[1] *I dati si riferiscono ai Paesi coinvolti nello studio.*

per la sicurezza, e il comitato aziendale dei lavoratori, che sono costituiti in conformità con le leggi vigenti e gli accordi collettivi applicabili nei vari Paesi in cui Fiat Industrial è presente.
In Italia, in particolare, il nuovo Contratto Collettivo di Lavoro applicato dal 1° gennaio 2012 mantiene le condizioni più favorevoli per i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) rispetto a quelle definite dalla legge. Prevede, inoltre, la costituzione, presso ciascuno stabilimenti/unità produttiva, di una Commissione Prevenzione e Sicurezza sul Lavoro composta sia da rappresentati dell'Azienda sia da rappresentanti dei lavoratori, che rivestono la qualifica di RLS. La commissione costituisce il naturale interlocutore e referente in sede aziendale o di stabilimento dell'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) con il quale collabora per le comuni finalità collegate all'attuazione di un sistema di formazione continua per la salute e sicurezza sul lavoro. L'OPHS è un organismo paritetico bilaterale, comune per il Gruppo Fiat e per il Gruppo Fiat Industrial, competente anche in materia di corsi di formazione, obbligatoria e non, sulla salute e sicurezza sul lavoro. Il nuovo Contratto Collettivo prevede anche l'istituzione di una Commissione Organizzazione e Sistemi di Produzione a livello di stabilimento/unità produttiva con la finalità di favorire l'implementazione di iniziative volte a raggiungere obiettivi condivisi, tra l'altro, in materia di ottimizzazione ergonomica del posto di lavoro.

Pari opportunità

In **Italia** gli organismi a composizione mista previsti nell'ambito del nuovo Contratto Collettivo di Lavoro applicato dal 1° gennaio 2012 includono la Commissione Pari Opportunità, composta da rappresentanti di parte aziendale e da rappresentanti dei lavoratori, per ciascuna società del Gruppo.

RETE DI VENDITA E DI ASSISTENZA

Il Gruppo Fiat Industrial è costantemente impegnato a investire nella rete di vendita e di assistenza per offrire ai propri clienti un servizio sempre più qualificato, nella convinzione che dipendenti preparati, in grado di comprendere e rispondere in modo mirato alle esigenze dei clienti, possano fare la differenza.

Il Gruppo ritiene fondamentale supportare la crescita delle competenze e delle conoscenze di tutto il personale di concessionaria. Ogni anno, infatti, vengono progettati e realizzati specifici programmi formativi per tecnici, venditori e addetti al post vendita coerenti con le strategie e le esigenze aziendali. I corsi sono volti a sviluppare e valorizzare le competenze manageriali e le conoscenze tecniche delle persone, oltre che ad aumentare la consapevolezza di una identità di impresa fondata su standard di eccellenza.

FORMAZIONE PER LA RETE

Ogni società del Gruppo ha al proprio interno un ente dedicato allo sviluppo di corsi creati appositamente per rispondere alle esigenze formative della propria rete di vendita e di assistenza. **CNH**, per esempio, ha creato **Unetversity**, una struttura dedicata alla formazione professionale con l'obiettivo di potenziare la conoscenza e le competenze dei concessionari. Unetversity comprende 160 professionisti e 32 centri di formazione in tutto il mondo e offre un catalogo con circa tremila corsi, disponibili in varie lingue e differenziati in base alle esigenze specifiche del personale della concessionaria. Nel 2012, Unetversity ha erogato 1.134.047 ore di formazione, compresi i corsi on line e con docente. Nel 2012, sono stati investiti nella formazione della rete di vendita 19,5 milioni di euro.
Unetversity assicura alla rete di vendita un approccio formativo che contribuisce alla crescita dell'attività e offre soluzioni personalizzate coerenti con le attuali condizioni di mercato: propone infatti un'ampia offerta formativa sia attraverso un approccio tradizionale con formazione in aula sia con la formazione on line. Nel 2012, Unetversity ha ulteriormente consolidato le proprie attività e ampliato le opportunità formative, apportando miglioramenti significativi in due aree:

- ampliamento del programma formativo con l'aggiunta di nuovi argomenti;
- aumento della copertura formativa attraverso la formazione on line in tutto il mondo, con un rafforzamento della presenza della struttura dedicata alla formazione nei mercati in espansione.

Il *Commercial & Technical Training* di **Iveco** con la sua **Unetversity** offre una vasta gamma di corsi sia per la forza vendita sia per il personale tecnico e promuove i temi del rispetto dell'ambiente e la diffusione delle conoscenze sulle tecnologie in grado di ridurre le emissioni. La formazione viene erogata attraverso i 22 Training Center presenti in tutti i continenti con una struttura di oltre ottanta addetti. Tutti i corsi progettati da *Commercial & Technical Training* sono disponibili nelle principali lingue europee. L'evoluzione tecnologica del prodotto necessita di una formazione permanente sia per il personale della rete di assistenza sia per gli addetti della rete di vendita. Per i venditori, accanto alla conoscenza delle tecniche commerciali, una conoscenza approfondita del prodotto aumenta le competenze professionali e si traduce in una maggiore trasparenza nell'offerta al cliente e nell'aiutarlo ad avere massima consapevolezza dell'impatto dei punti di forza dei prodotti sul suo business.

Nel 2012 Iveco ha erogato più di 46 mila ore di formazione agli addetti alle vendite e 107 mila al personale della rete di assistenza. Durante i corsi, per un totale di quasi 154 mila ore, sono state affrontate anche tematiche di ecosostenibilità.

Anche per **FPT Industrial** il training destinato alla rete di vendita e di assistenza è un fattore chiave per il rafforzamento delle competenze tecniche e commerciali dei concessionari e per fornire aggiornamento ai venditori sulle innovazioni ai prodotti. Le iniziative formative di Iveco Unetversity dedicate alla rete FPT Industrial hanno seguito negli anni l'evoluzione della tecnologia, per mantenere aggiornate le concessionarie e le officine sulle fasi di installazione, manutenzione e riparazione dai motori meccanici ed elettronici ai sistemi di post trattamento. Le sessioni di training ai concessionari vengono pianificate centralmente e possono essere erogate nelle sedi principali di FPT Industrial o presso la concessionaria o nella sede del cliente finale, qualora il motore necessiti di una specifica installazione. Il training tecnico è realizzato in cinque lingue (italiano, inglese, francese, spagnolo, tedesco) ed è supportato da *training book* costantemente aggiornati e disponibili on line per la formazione a distanza.

In un'ottica di continuo miglioramento della soddisfazione del cliente e nell'ambito della certificazione di qualità, quando la gestione della vendita avviene attraverso le concessionarie, ai clienti sono distribuiti questionari che richiedono feedback sulla rete. L'analisi dei risultati e la formulazione di statistiche permettono di migliorare il processo di vendita e la comprensione dei bisogni degli utenti finali.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 42-43

Highlights

CUSTOMER & COMMERCIAL EXCELLENCE SCHOOL

Nell'ambito del piano strategico di formazione FPT Industrial 2011-2013 si segnala il progetto *Customer & Commercial Excellence School*: si tratta di un percorso di formazione rivolto ai responsabili delle vendite, ai Key Account manager e i Marketing manager, svolto in collaborazione con la SDA Bocconi. Il percorso è nato con gli obiettivi di rafforzare la cultura di orientamento al cliente, migliorare le competenze commerciali della rete di FPT Industrial e sviluppare strategie di confronto e di benchmarking. In seguito alla valutazione delle competenze di alcuni dipendenti degli enti Sales & Marketing è stato costruito un percorso composto da otto moduli di formazione in aula su competenze prioritarie, due study tour (presso CNH e Bosch) e tre *project workshop* su casi di reale interesse per l'Azienda.

FORMAZIONE DECENTRALIZZATA

Nel 2012, Unetversity, sia presso Iveco che presso CNH, ha decentrato ulteriormente le sue attività formative consolidando l'uso efficace delle proprie strutture dislocate in vari Paesi e aumentando l'erogazione della formazione on line. In Nord America, ai sei centri di formazione di proprietà di CNH sono state aggiunte nove università partner identificate come sedi formative supplementari nei pressi della rete di vendita. Grazie a questi sforzi, in Nord America, sono stati risparmiati sette milioni di chilometri in termini di riduzione dei viaggi dei partecipanti, che si sommano ai 5,5 milioni di chilometri risparmiati a livello mondiale grazie a soluzioni formative on line. In Europa, due scuole partner nei Paesi Bassi e in Danimarca si sono unite alla rete dei centri di formazione CNH presenti in tutti i principali Paesi europei e hanno fatto risparmiare 1,5 milioni di chilometri di viaggio.
La formazione Iveco sta decentrando ulteriormente le proprie attività grazie alla nascita di due nuovi centri di formazione in Cina e Medio Oriente. L'offerta formativa è stata ampliata per soddisfare le crescenti esigenze di formazione di alcuni mercati in via di sviluppo. Sono state rafforzate le strutture formative in queste regioni e sono stati aggiunti corsi in altre lingue.
Inoltre, alla luce di uno studio preliminare del 2011 per l'implementazione della nuova piattaforma **Learning Management System** (LMS), il Gruppo Fiat Industrial sta finalizzando i piani per la sua estensione nel 2013. Il nuovo progetto ha come obiettivo il miglioramento della funzionalità del sistema in termini di fruibilità e di gestione del processo di apprendimento, nonché una maggiore accessibilità livello globale. Con l'implementazione del nuovo *Learning Management System*, il Gruppo Fiat Industrial intende ottimizzare la partecipazione dei formandi e soddisfare le loro reali esigenze di apprendimento, oltre ad ampliare ulteriormente l'offerta formativa nei mercati in via di sviluppo. Nel 2012, CNH ha erogato 196 mila ore di formazione on line al personale di vendita e agli addetti al post vendita mentre Iveco ne ha erogate 11 mila per la sua rete di vendita e di assistenza.
Oltre all'implementazione di percorsi di apprendimento e alla formazione in aula, Iveco promuove anche modalità didattiche a distanza, supportate da tecnologie di *Learning Management System* all'avanguardia. Inoltre, a partire dal 2012, i contenuti sono consultabili anche sui tablet, grazie allo sviluppo di nuove applicazioni sul prodotto dedicate al personale della rete. I contenuti dei nuovi prodotti, le nuove tecnologie e l'approccio al cliente in ottica *Total Cost Of Ownership* (TCO) sintetizzano la filosofia con cui Iveco propone e rende disponibili a tecnici e venditori informazioni su tematiche quali l'impegno verso la sicurezza, la riduzione delle emissioni e il benessere dell'individuo.
Ogni settore del Gruppo, infine, monitora costantemente le proprie attività formative verso la rete, attraverso un apposito sistema che garantisce la valutazione dei corsi in termini di gradimento e la misurazione dell'apprendimento.

GRI-G3.1 >
2.10
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 42-43
Glossario >
Benchmarking, TCO

FORMAZIONE SU SICUREZZA ED ECOLOGIA

Una parte consistente delle attività di formazione è dedicata ad accrescere la conoscenza di concessionari e clienti sulle caratteristiche ecologiche e di sicurezza dei prodotti di CNH e Iveco. I programmi formativi di CNH e Iveco includono una panoramica sulla strategia ambientale dei marchi in linea con la recente normativa Tier 4, le conseguenti soluzioni tecniche applicate ai prodotti, la dimostrazione sul campo e la formazione sull'uso corretto delle macchine per aumentarne l'efficienza, diminuirne i consumi e massimizzarne la sicurezza.

Nella formazione CNH è stata inclusa anche una sezione dedicata a migliorare le capacità di guida dei clienti in termini di sicurezza e rispetto dell'ambiente. Nel 2012, in America Latina sono state erogate 10 mila ore di formazione agli operatori delle macchine per le costruzioni e 19 mila ore agli operatori delle macchine per l'agricoltura. In Brasile durante i corsi per gli operatori di mietitrici per la canna da zucchero, 4.154 partecipanti hanno ricevuto formazione su argomenti relativi a tecniche di guida sostenibile, mirata a evitare le perdite di fluidi della macchina e la contaminazione del suolo durante le operazioni nonché a massimizzare l'efficienza della macchina riducendo i consumi di carburante. I programmi di formazione mirano ad agevolare l'entrata di nuovi tecnici nella rete di vendita. In collaborazione con l'amministrazione locale, CNH organizza corsi di formazione per giovani tecnici, fornendo loro le competenze necessarie per trovare un lavoro presso le concessionarie

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 43
Glossario
Euro VI, Tier

aziendali. Anche i concessionari sono coinvolti in queste iniziative e si impegnano ad assumere i tecnici formati da CNH.
Nel 2012 Iveco ha dedicato grande attenzione alla commercializzazione di prodotti a basso impatto ambientale. I venditori della rete hanno avuto l'occasione di confrontarsi con gli studi più recenti relativi all'utilizzo del metano impiegato sui veicoli e sui sistemi di rifornimento. Hanno potuto approfondire argomenti quali: la diminuzione di emissioni, dell'inquinamento acustico, la massimizzazione della portata utile del veicolo e la riduzione degli sprechi per soddisfare il cliente e andare incontro anche all'interesse delle comunità.
Inoltre sono stati implementati nei principali mercati europei gli *Iveco Driver Training*, corsi di guida economica rivolti in particolare ai conducenti dei veicoli pesanti. I corsi *Driver Training* sono stati realizzati in tutti i principali mercati da un team di demo driver specializzati, per un totale di 6.824 ore di guida assistita. Nel 2012 è stato lanciato sul mercato lo Stralis Hi-Way, vincitore del prestigioso premio *Truck of the Year 2013*, che propone dispositivi innovativi che controllano costantemente tutte le funzioni del veicolo, dalla stabilità in marcia ai consumi di carburante, indirizzando e monitorando il comportamento dell'autista. Parallelamente è stato realizzato un corso specifico per illustrare agli utenti i dispositivi di bordo e il loro impiego, a cui hanno partecipato più di 1.500 tecnici.

Più di 6.800 ore
di Driver Training

STANDARD DI QUALITÀ DEL SERVIZIO

Grazie a programmi specifici di sviluppo delle concessionarie, la rete di vendita di CNH è conforme agli standard di qualità e di assistenza ai clienti. L'obiettivo primario di questi programmi è quello di portare le concessionarie a offrire la migliore assistenza possibile ai propri clienti e di promuovere la creazione di una rete di vendita più forte e competitiva, contribuendo così alla crescita commerciale. Competitività, struttura organizzativa, sostenibilità finanziaria, assistenza e soddisfazione del cliente vengono esaminate in base alle seguenti aree di attività:

- Visual Identity
- Impianti e funzionamento
- Amministrazione e marketing
- Vendite
- Ricambi
- Assistenza

Il monitoraggio dei programmi per gli standard di qualità delle concessionarie è gestito da CNH attraverso **AssessNet-NAT**, un sistema dedicato, utilizzato finora in Europa e in Nord America ma che è destinato a estendersi nel 2013 e negli anni successivi. Questo software è usato per gestire le informazioni delle concessionarie dei marchi CNH e consente a ciascun marchio di monitorare costantemente l'effettiva conformità agli standard di qualità richiesti, oltre che a gestire le azioni programmate per rispondere a tali standard.
Case IH Pinnacle Excellence, New Holland Agriculture President's Club, Blue Ribbon e *Red Excellence* sono alcuni dei programmi sviluppati sulla base delle strategie di mercato globali, ma personalizzati per rispondere alle esigenze specifiche locali e regionali.
Il **Pinnacle Excellence Program** di Case IH si impegna a migliorare la qualità e la competitività delle concessionarie di Case IH in termini di: rappresentazione del marchio, prestazioni, assistenza al cliente e supporto tecnico. Per *Pinnacle Excellence*, Case IH ha effettuato una valutazione generale dei punti di forza dei propri servizi di assistenza ai clienti, delle proprie concessionarie e delle concessionarie in settori analoghi, al fine di stabilire le migliori pratiche a livello globale. I risultati di questa indagine globale sono stati poi utilizzati per la progettazione del *Pinnacle Excellence Program*, con l'obiettivo di promuovere nella concessionaria la migliore rappresentazione possibile del marchio e la migliore assistenza

possibile ai clienti. Questi due fattori infatti, possono notevolmente migliorare la competitività e la *customer experience*, incrementando sia la redditività della concessionaria che le prestazioni del marchio.

Nel mese di febbraio 2011, in Nord America, Case IH ha presentato il *Pinnacle Excellence Program* a settecento concessionarie, utilizzando 25 migliori pratiche con linee guida significative, valutando le funzioni di vendita, di marketing, le attività operative, i ricambi e l'assistenza e fotografando il livello di competenze delle concessionarie. A supporto del *Pinnacle Excellence* sono stati sviluppati e implementati diversi programmi accurati di formazione:

- Il *Sales Excellence Program*: un programma di formazione completo che aiuta i concessionari a definire un processo professionale e organizzato di vendita e a far crescere il business;
- Il *Parts and Service Profitability Program*: un seminario di formazione avanzata incentrato sull'incremento della redditività della concessionaria;
- Il *Financial Leadership For Growth Program*: un seminario di formazione destinato agli stakeholder e ai responsabili finanziari delle concessionarie per aiutarli ad esaminare e programmare la performance e gli obiettivi di crescita;
- Il *Business Management Services*: un programma web-based che raccoglie e analizza i principali dati finanziari mensili delle concessionarie direttamente dai loro sistemi di gestione;
- Il *Customer Satisfaction Measurement Program*: un servizio chiavi in mano che misura la *customer experience* e la soddisfazione del cliente presso una determinata concessionaria in occasione di acquisti, dell'utilizzo di nuove macchine o di riparazioni eseguite in garanzia.

Il programma *New Holland Dealer Standards* è stato ripristinato nel 2010 con l'obiettivo di definire orientamenti e misure che incrementino la clientela delle concessionarie e la soddisfazione per i prodotti e i servizi New Holland. Gli standard selezionati riflettono direttamente le priorità del marchio. I singoli standard non devono essere visti come l'unico criterio di eccellenza, ma considerati invece come i pilastri di una struttura al cui interno i concessionari devono cercare di progredire ulteriormente. Il programma *Dealer Standards* prevede due livelli di risultati: il **President's Club** e il **Blue Ribbon**. Mentre il livello Blue Ribbon fissa gli standard minimi che le concessionarie devono soddisfare, il livello di President's Club distingue le concessionarie che raggiungono un livello più elevato di *Service Excellence* nonché un determinato target di prodotto. Il programma *New Holland Dealer Standards* proseguirà nel 2013 con linee guida e obiettivi migliorati che incoraggiano le concessionarie a perseguire l'eccellenza sul mercato e nella comunità.

In Europa, le attività di New Holland Agriculture sono orientate al cliente. Il marchio New Holland e le sue concessionarie sono impegnati a promuovere un rapporto duraturo basato sulla fiducia e il marchio considera i propri concessionari dei veri partner commerciali. Il **Top Partner Program** promuove lo sviluppo continuo di tutte le parti coinvolte e aiuta a misurare le competenze dei concessionari e a individuare le aree di miglioramento, fornendo indicazioni su come realizzare gli obiettivi. Il programma si basa su tre princìpi fondamentali: Leadership e Management, acquisizione clienti, assistenza e fidelizzazione e gestione del personale. Questi princìpi si applicano in due aree di business: Sales & Marketing e Assistenza. In ciascuna di queste aree, New Holland ha definito una serie di obiettivi di migliori pratiche per fornire ai concessionari un vantaggio competitivo sul mercato. Il Top Partner Program si basa su una serie di norme specifiche e sono stati fissati tre livelli di conformità: certificata, avanzata e premium. Raggiungere il primo livello dimostra la capacità del concessionario di fornire al cliente un'esperienza New Holland Agriculture unica e coerente, mentre il livello premium certifica l'attuazione sistematica delle migliori pratiche di vendita raccomandate.

Glossario >
ISO 9001, Stakeholder

Case IH Europa intende creare la rete di vendita più professionale del settore e per farlo si avvale del **Red Excellence Program**, un programma finalizzato alla formazione di concessionari di altissimo livello per soddisfare le crescenti

esigenze dei clienti attuali e futuri. Il programma è stato lanciato nel 2009 in cinque mercati chiave e da allora è stato esteso a tutte le filiali europee. L'obiettivo primario è quello di promuovere una partnership di successo e sostenibile con i concessionari e di aumentare costantemente la qualità del servizio al cliente. Il programma *Red Excellence* supporta ogni concessionario, aiutandolo a individuare le aree di business più critiche e promuovendo attività relative alle migliori pratiche in un'ottica di miglioramento continuo. Sono considerati settori chiave per le concessionarie i seguenti ambiti:

- Risorse Umane e Formazione
- Vendite, Assistenza e Marketing
- Struttura e insegne
- Attrezzature e macchine
- Harvesting and Advanced Farming System

Le concessionarie Case IH possono raggiungere tre livelli di conformità Red Excellence: Il livello di Certified Dealer prevede il rispetto dei requisiti minimi di qualità Case IH per una brand experience in linea con gli standard; il livello di Professional Dealer dimostra standard di qualità sopra la media che garantiscono una *customer experience* eccellente, mentre il livello di Master Dealer presuppone il raggiungimento degli standard più elevati nel settore, prestazioni eccellenti e un servizio clienti eccezionale grazie all'attuazione delle migliori pratiche.

Gli standard di qualità adottati dalle società del Gruppo Fiat Industrial sono stati recepiti anche dalla rete di vendita. In Iveco, ad esempio, gli standard di qualità del servizio ai clienti vengono costantemente verificati da audit esterni effettuati in base alla norma ISO 9001. Circa l'80% della rete di vendita Iveco nei principali Paesi europei è certificata ISO 9001. Anche la maggior parte delle concessionarie FPT Industrial utilizza sistemi di gestione qualità certificati ISO9001 e RINA, laddove specializzati nella vendita e assistenza di motori marini.

80% della rete di vendita Iveco in Europa certificata ISO 9001

CLIENTI

Tutte le operazioni del Gruppo Fiat Industrial sono incentrate sul cliente e sulle sue esigenze: dalla progettazione del prodotto all'assistenza durante l'acquisto in concessionaria e nel post vendita. Il Gruppo ha sempre prestato grande attenzione a questi aspetti, istituendo una serie di strumenti, procedure e programmi volti a coinvolgere il proprio cliente, dal processo di sviluppo del prodotto a tutte le fasi successive.

INTERAZIONE CON IL CLIENTE

Nel pieno rispetto del Codice di Condotta, il Gruppo Fiat Industrial compie ogni sforzo per soddisfare le aspettative dei clienti, accogliendo i loro suggerimenti per migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi e ponendo l'accento sull'importanza di comunicare in modo chiaro e trasparente tutte le informazioni in merito. Il Gruppo ritiene infatti che il dialogo costante con il cliente permetta di soddisfare tutte le sue esigenze. L'interazione è così un bene di grande valore, considerando inoltre che i clienti utilizzano i prodotti del Gruppo per le proprie attività lavorative e l'eventuale fermo del veicolo si traduce in una potenziale perdita economica. Inoltre, il Gruppo pone particolare attenzione alla protezione dei dati personali dei clienti e di coloro con cui entra in contatto. Tutti i rapporti vengono curati osservando la segretezza dei dati personali e nel pieno rispetto delle Linee Guida sulla Privacy del Gruppo Fiat Industrial e delle normative vigenti in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera.

Highlights

DEFINIZIONE DEL PRODOTTO GUIDATA DAL CLIENTE

Per coinvolgere i propri clienti nella definizione del prodotto, CNH ha elaborato il processo *Customer-Driven Product Definition* (CDPD). In virtù di questa iniziativa, i clienti di CHN possono esprimere nel modo più chiaro possibile le proprie necessità e partecipare attivamente allo sviluppo e alle prove di nuovi modelli.
Il processo CDPD è formato da: visite e valutazioni presso i clienti, analisi dei loro suggerimenti, incontri con i team di sviluppo del prodotto, periodi di test (durante i quali i clienti eseguono prove sui prototipi dei nuovi modelli e procedono alla comparazione delle loro caratteristiche principali) e, infine, integrazione dei suggerimenti ricevuti dai clienti nelle specifiche per la definizione del prodotto finale. Tutti questi step portano alla progettazione di prodotti in grado non solo di assicurare un rendimento e un'efficienza ottimali, ma anche di soddisfare tutte le esigenze dei clienti che utilizzano il veicolo ogni giorno. CNH ha utilizzato il processo CDPD per sviluppare alcuni prodotti quali: la mietitrebbia CaseIH AFX, il trattore Magnum, le trinciatrici New Holland FR, i trattori New Holland T8 e T9, le terne Case Serie N e le pale cingolate e minipale compatte Serie Alpha. I dati forniti dai clienti hanno aiutato a migliorare, tra le varie cose, la funzionalità, la visibilità, la stabilità, la potenza, l'agilità nel trasporto, gli intervalli di tempo tra un rifornimento e un altro, la rumorosità e l'avviamento a freddo di molti veicoli.

GRI-G3.1 ›
PR5

Piano di Sostenibilità ›
Il nostro impegno a pagina 43-44

CUSTOMER CARE

Sin dai primi contatti, il Gruppo Fiat Industrial interagisce con i propri clienti e li assiste, fornendo loro un'esperienza pratica all'altezza delle aspettative. Ogni settore del Gruppo dispone di un Customer Care, il cui compito è sviluppare, gestire e promuovere tutte le soluzioni in grado di migliorare i servizi offerti. Questo approccio consolida rapporti duraturi nel tempo e soddisfa tutte le esigenze e aspettative dei clienti.

I clienti possono contattare l'Azienda principalmente tramite web o telefonando. Anche le concessionarie rappresentano un interlocutore importante, dal momento che aiutano a trovare una risposta a tutte le esigenze dei clienti. Presenti in tutte le principali aree geografiche in cui opera il Gruppo, queste offrono una vasta gamma di servizi: dalle informazioni alla gestione dei reclami, oltre all'assistenza clienti in caso di fermo.

In CNH, per esempio, vi è una stretta collaborazione tra il Customer Care e i marchi, i concessionari, i servizi tecnici e altre funzioni aziendali. Questo lavoro mira a:

- fornire alla clientela un accesso rapido a CNH e ai suoi marchi utilizzando diversi canali di comunicazione;
- gestire i rapporti con i clienti, fornendo loro tutto il supporto necessario;
- monitorare e misurare la soddisfazione dei clienti, raccogliendo i loro feedback

In particolare, il Customer Care di CNH opera attraverso i suoi tre *Customer Service Center*, situati nelle principali aree geografiche in cui è presente: Europa (Arese, Italia), Nord America (Oshawa, Canada), America Latina (Curitiba, Brasile). Questi centri offrono i propri servizi in nove lingue, impiegando circa 80 addetti e coprendo 25 mercati. I *Customer Service Center* offrono servizi specifici per ogni marchio tramite un numero verde dedicato. I principali sono:

- **Breakdown Assistance** (Assistenza in caso di fermo del mezzo): in caso di guasto, il servizio garantisce tutte le iniziative necessarie a riparare il veicolo e permettere al cliente di riprendere il proprio lavoro in tempi rapidi
- **Information and Complaint Management** (Gestione informazioni e reclami): il servizio garantisce un canale di comunicazione diretto ed efficiente che permette al cliente di ricevere assistenza e risposte accurate e tempestive alle proprie richieste
- **Customer Experience** (Rapporto con il cliente): il servizio è finalizzato a gestire in maniera efficace il contatto, l'interazione e le transazioni del cliente con l'Azienda, i prodotti, i marchi e i servizi. Si avvale di metodi e di processi curati per l'intero ciclo di vita del prodotto e cerca di rendere l'acquisto di un nuovo mezzo un'esperienza piacevole, osservando il rispetto, il servizio e la cura del cliente.

GRI-G3.1 PR5
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 43-44

Il 2012 ha visto il lancio di nuovi canali di comunicazione come applicazioni per iPhone e tablet. Inoltre, ciascuno dei marchi ha attivato un proprio profilo sui principali social media: Facebook, Twitter, YouTube, ecc. Nel 2012, i tre *Customer Service Center* hanno gestito oltre 120 mila richieste da parte dei clienti relative a tutta la gamma dei servizi offerti.

180 mila contatti
attraverso i
Customer Center

Customer Service Centers – Highlights

CNH (n.)

2012	Europa	America Latina	Nord America
Addetti[1]	32	17	22
Ore di formazione al personale	1.870	90	880
Contatti gestiti	51.724	16.708	55.302
2011			
Addetti[1]	fino a 31	12	fino a 30
Ore di formazione al personale	2.500	2.550	4.800
Contatti gestiti	47.358	13.308	72.197

Il *Customer Center* di Iveco per l'Europa impiega circa 100 lavoratori, che sono formati costantemente (oltre settemila ore di formazione anche nel 2012). Il Customer Center offre un programma di assistenza continua attraverso *Assistance Non-Stop* e gestisce il servizio *Contact us*. I clienti interessati a ricevere informazioni oppure a inoltrare un reclamo possono farlo da ogni parte del mondo, accedendo al sito web Iveco e comunicando direttamente con l'Azienda. Tutto il processo viene supervisionato da addetti formati per assistere il cliente dal primo contatto fino all'inoltro della risposta, assicurando una soluzione rapida ad ogni problema. Il servizio è rivolto ai clienti e potenziali clienti e viene utilizzato principalmente per ottenere informazioni su veicoli, ricambi, prezzi, documentazione tecnica, omologazioni o per richiedere brochure, gadget, ecc. Per contattare il servizio, è sufficiente accedere al sito web Iveco e compilare un modulo facilmente accessibile. Ogni richiesta viene analizzata attentamente e trasmessa all'ente competente, in base all'oggetto della richiesta e al Paese che la trasmette. Questo permette al cliente di ricevere un'informazione personalizzata o di essere ricontattato da personale Iveco in grado di soddisfare la richiesta. Nel 2012, i contatti gestiti dal Customer Center sono stati più di 11 mila.

Customer Center – Highlights

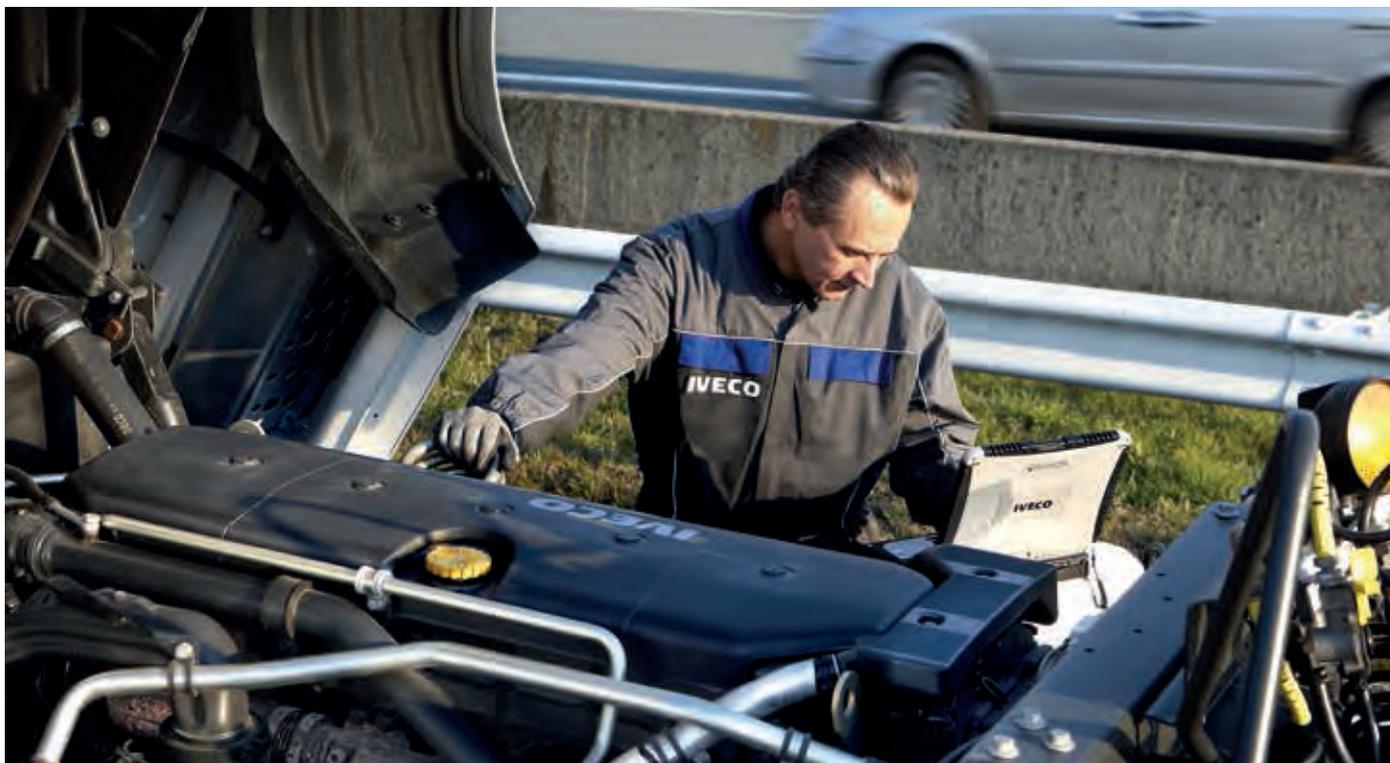
Iveco Europe (n.)

	2012	2011
Addetti	**100**	101
Ore di formazione al personale	**7.840**	7.270
Contatti gestiti	**60.571**	56.300

Highlights

I CREDITI VERSO GLI ENTI PUBBLICI SI TRASFORMANO IN VEICOLI

Nel luglio 2012, Iveco ha lanciato un progetto, attraverso la sua società finanziaria, che prevede la cessione a suo favore di crediti già sorti o futuri di un'azienda verso un Ente Pubblico per l'acquisto di veicoli industriali e commerciali.
Questo progetto conferma l'attenzione dell'azienda verso l'offerta di servizi integrati e verso le specifiche esigenze (anche finanziarie) dei clienti, soprattutto nel difficile contesto economico attuale. Iveco ha messo a disposizione di tutti i clienti un team di esperti e un numero gratuito per richiedere informazioni o consulenze finanziarie in tutte le fasi del processo.

[1] *Il numero degli addetti varia durante l'anno a causa della stagionalità.*

ASSISTENZA CONTINUA

Il Gruppo Fiat Industrial ritiene che la soddisfazione e di conseguenza la fedeltà del cliente, siano inscindibili dalla qualità ed efficienza dei servizi offerti. Per questo CNH offre ai clienti il servizio **Breakdown Assistance** (BDA) in caso di guasto del veicolo. In questa evenienza, tutta l'organizzazione viene allertata e attivata per aiutare il rivenditore a risolvere il problema con estrema rapidità, in modo da ridurre al massimo eventuali perdite in termini di produttività. Il servizio coordina anche tutte le risorse necessarie per l'intera durata dell'intervento. Un team dedicato alla consegna e alla spedizione dei ricambi supervisiona il processo di reperimento e consegna dei pezzi, anche all'estero. Il servizio assiste il cliente fino alla risoluzione dei problemi, consentendo la ripresa immediata delle normali attività lavorative. Il processo è monitorato costantemente e, dopo la risoluzione del problema, sono previste indagini in cui il cliente e il concessionario riportano la propria soddisfazione sui servizi e interventi ricevuti.

GRI-G3.1 PR5

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 43-44

Il servizio BDA è attivo negli Stati Uniti, in Canada, in Brasile e in altri 19 Paesi, e dal 2012 anche in Argentina. Nel 2012 la media ponderata dei veicoli che sono stati sottoposti a interventi di riparazione entro le 48 ore, è stata del 40%.
Anche Iveco fornisce assistenza stradale con il servizio **Assistance Non-Stop** (ANS) che è operativo 24 ore su 24 per 365 giorni l'anno. Il servizio, attivo in 31 Paesi in Europa e disponibile in dieci lingue, fornisce supporto tecnico istantaneo per qualsiasi guasto del veicolo. L'ANS è contattabile con diverse modalità: dalla telefonata al numero verde,

al sistema *Iveconnect* o l'appostita applicazione per lo smarthone. Tutti gli operatori impiegati nel servizio di assistenza ricevono una formazione specifica e continui aggiornamenti successivi. Ogni richiesta di assistenza viene gestita da un operatore che, una volta identificato e localizzato il cliente e il suo veicolo, effettua una prima diagnosi del problema. Accertata la natura del guasto, l'operatore si occupa di contattare l'officina più vicina per richiedere l'intervento sul posto. L'operatore continua a seguire la pratica fino alla riparazione del guasto, restando a disposizione del meccanico e tenendo informato il cliente fino alla riconsegna del veicolo. Il Customer Center condivide con tutte le unità un database contenente tutti i guasti rilevati, distinti per nome e tipologia e li mette in relazione con il modello del veicolo e la durata del guasto. Il sistema *Iveconnect*, presente nella nuova gamma Stralis, rende possibile un accesso ancora più rapido e semplice al servizio *Assistance Non-Stop*. Infatti, in caso di guasto, il conducente può contattare il Customer Center direttamente dal suo veicolo, inviando una richiesta di assistenza automatica dal dispositivo. Successivamente, il Customer Center invia il numero di pratica e comunica al sistema telematico di bordo i tempi previsti per l'arrivo del tecnico nel luogo in cui si trova il veicolo fermo. Il servizio *Assistance Non-Stop* è raggiungibile anche tramite ANS Mobile, un'applicazione presente sui dispositivi Android e Blackberry, che consente di localizzare l'unità mobile di assistenza più vicina e di seguirne gli spostamenti attraverso il GPS. Il progetto, lanciato nel settembre 2012, mira a ridurre ulteriormente i tempi d'intervento, offrendo ai propri utenti la possibilità di individuare il centro mobile più vicino al luogo in cui il veicolo è fermo. Inoltre, l'interfaccia del software consente al tecnico ANS di visualizzare direttamente sul proprio dispositivo tutti i dati relativi alla pratica, di avvalersi delle mappe GPS, e di interagire in tempo reale con il centro, trasmettendo informazioni sullo stato della riparazione.
Il sistema ANS ha gestito nel 2012 oltre 60 mila casi di assistenza, registrando risultati eccellenti: il 72% dei veicoli ha ricevuto la riparazione su strada, percentuale che fa parte del 77% complessivo di veicoli riparati nell'arco di otto ore. Il 97% dei clienti, inoltre, si è dichiarato soddisfatto o molto soddisfatto dai servizi offerti dal Customer Center[1].

La voce dei nostri stakeholder

Durante l'attività lavorativa, il mezzo di un cliente di New Holland Agriculture ha riportato un guasto. Grazie al *Break Down Assistance*, il centro servizi autorizzato ha immediatamente fornito un veicolo sostitutivo, consentendo così al cliente di proseguire il proprio lavoro in attesa di ricevere i pezzi di ricambio.

Andrea Lai, *cliente New Holland Agriculture*:
"Non essendo alle prime armi, ho subito intuito che il problema era serio. Mi trovavo vicino alla strada, sotto gli occhi di tutti, e mi mancava solo un passaggio per finire il campo; però mi sono fermato lo stesso e ho subito chiamato l'officina autorizzata. Quando sono arrivati, è bastata una manovra "a vuoto" (con l'estirpatore sganciato) per confermare i timori: il mezzo andava spostato in officina. […] Non mi sono mai sentito abbandonato: tutte le persone coinvolte mi hanno seguito con dedizione e assiduità e 48 ore dopo ero di nuovo al lavoro sul campo, con una macchina sostitutiva impeccabile e anche più potente della mia, che nel frattempo veniva riparata".

[1] *Indagine volta a valutare e misurare oggettivamente la soddisfazione dei clienti fruitori del servizio Assistance Non-Stop, nelle persone degli autisti dei veicoli in panne che hanno contattato il Customer Center per richiedere assistenza su strada. Nel gennaio 2012, i criteri di valutazione sono stati modificati, per misurare la percentuale di clienti che si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti del servizio ricevuto.*

MISURAZIONE DELLA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Per accrescere la qualità dei servizi offerti, il Gruppo trasmette al cliente l'esperienza vissuta dei propri marchi e definisce le linee guida, solo dopo aver dato voce al cliente e ai suoi suggerimenti. Per questo, il Gruppo si occupa di monitorare costantemente i risultati raggiunti e il livello di soddisfazione del cliente. Per esempio, CNH, per garantire un miglioramento continuo dei propri servizi, verifica costantemente i *Customer Service Center* in termini di tempi impiegati per fornire una risposta, risolvere un problema e soddisfare le esigenze del cliente. In Nord America, l'Assistenza Clienti gestisce direttamente il programma *Five Stars* e che svolge tre sondaggi svolti nei primi cinque mesi dall'acquisto, per misurare la soddisfazione del cliente in relazione al prodotto e all'esperienza d'acquisto. Le risposte fornite dai clienti sono trasmesse alle varie funzioni, che accrescono la qualità del prodotto e del servizio offerto. Nel 2012, i livelli di soddisfazione dei clienti sono rimasti costanti e sono risultati particolarmente elevati nel Nord America e in America Latina, con una soddisfazione media per il servizio *Breakdown Assistance* pari a circa otto punti (su una scala da 1 a 10). A livello globale, nel 2012, tutti i processi di assistenza del cliente curati da CNH sono stati mappati e valutati con l'obiettivo di snellire e migliorare la gestione e il monitoraggio dei processi attuali nonché di implementare un nuovo sistema di *Customer Relationship Management* (CRM).

GRI-G3.1
PR5
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 43-44

Customer Service Center – Indicatori chiave

CNH

2012	**Europa**	**America Latina**	**Nord America**
Tempo medio di risposta del call center (secondi)	13,0	12,0	31,0
Clienti coinvolti in indagini di soddisfazione[1] (%)	16,0	17,0	11,0
Indice di soddisfazione (scala 1-10)			
Servizio d'informazione	7,9	9,0	6,8
Servizio reclami	5,9	7,0	6,0
Servizio Breakdown Assistance	7,7	8,0	8,4
Tempo di fermo veicolo (% dei veicoli riparati entro 48 ore)	39,0	16,0	48,0
2011			
Tempo medio di risposta del call center (secondi)	12,0	12,0	23,2
Clienti coinvolti in indagini di soddisfazione[1] (%)	17,0	18,0	9,5
Indice di soddisfazione (scala 1-10)			
Servizio d'informazione	8,0	8,5	9,0
Servizio reclami	6,0	7,1	8,0
Servizio Breakdown Assistance	7,8	8,3	8,2
Tempo di fermo veicolo (% dei veicoli riparati entro 48 ore)	46,0	17,0	49,0

Customer Center – Indicatori chiave

Iveco Europa

	2012	2011
Tempo medio di risposta del call center (secondi)	**17,7**	20,9
Clienti coinvolti in indagini di soddisfazione (%)	**21,0**	16,0
Clienti "soddisfatti" o "molto soddisfatti"[2] (%)	**97,0**	-
Indice di soddisfazione (scala 1-10)	**-**	9,1
Tempo di fermo veicolo (% dei veicoli riparati entro 48 ore)	**77,0**	78,0

CAMPAGNE DI RICHIAMO

In occasione di campagne di richiamo che richiedano un intervento di riparazione del veicolo, il Gruppo Fiat Industrial ha adottato una serie di programmi per informare i clienti, attraverso diversi canali, sulle attività riguardanti il loro mezzo e per gestire al meglio il disagio loro arrecato riducendo il tempo di fermata.

Il programma *Best Service* è un programma creato da CNH per fidelizzare i clienti durante le campagne di richiamo. Infatti, il fermo del mezzo per periodi prolungati può recare al cliente danni economici, in particolare agli agricoltori nei periodi più produttivi dell'anno. Per ridurre i tempi di fermo dei veicoli in officina, la funzione di Customer Care coordina centralmente i diversi organi, al fine di tenere aggiornati i clienti e i concessionari e fornire tempestivamente i pezzi di ricambio. Nel 2012, il programma *Best Service* ha gestito 25 campagne di richiamo, per un totale di oltre 15.500 veicoli coinvolti, con un incremento di 5.500 unità rispetto al 2011.

Anche Iveco ha istituito un sistema per monitorare l'impatto delle campagne di richiamo, lanciando attività di sensibilizzazione sia per la rete di assistenza sia per i clienti. In questo modo è possibile ridurre i tempi di revisione massimizzando gli il numero dei veicoli. Quando le campagne di richiamo richiedono interventi sul veicolo, Iveco lancia delle iniziative a supporto della propria clientela volte a mitigare i disagi causati dal guasto e a ridurre al massimo i tempi di fermo del veicolo. Nel corso dell'anno, Iveco ha lanciato 15 campagne di richiamo, che hanno interessato 64 mila veicoli.

[1] I dati si riferiscono a indagini sul servizio d'informazione e su quello reclami.
[2] Indagine volta a valutare e misurare oggettivamente la soddisfazione dei clienti fruitori del servizio Assistance Non-Stop, nelle persone degli autisti dei veicoli in panne che hanno contattato il Customer Center per richiedere assistenza su strada. Nel gennaio 2012, i criteri di valutazione sono stati modificati, per misurare la percentuale di clienti che si dichiarano soddisfatti o molto soddisfatti del servizio ricevuto.

TRASPARENZA NELLA COMUNICAZIONE

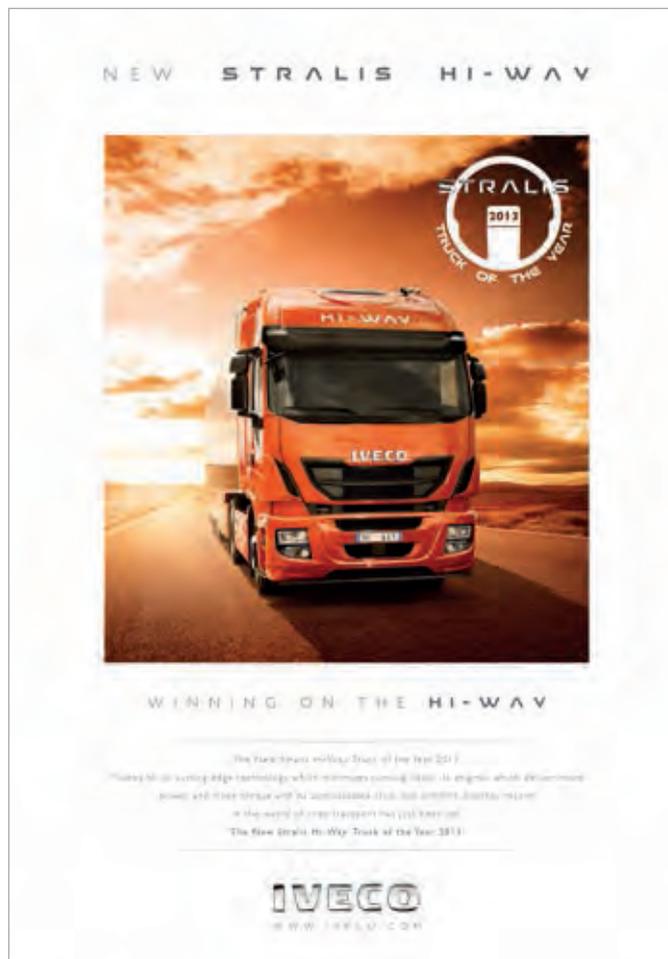
Il Gruppo Fiat Industrial si concentra anche sulle procedure di vendita, un elemento cruciale per la fidelizzazione del cliente. Iveco Capital (attraverso società controllate direttamente e Iveco Finance Holding Limited – una joint venture tra il Gruppo Fiat Industrial e il Gruppo Barclays) offre ai clienti una vasta gamma di prodotti finanziari e di servizi accessori (assicurazioni, gestione dei contratti Iveco di manutenzione e di riparazione, ecc.), in modo da sostenerli facilitando gli acquisti con prestiti rateizzati o leasing finanziari su veicoli industriali e commerciali, bus – nuovi o usati – venduti attraverso la rete delle concessionarie autorizzate.
Iveco Capital opera nel pieno rispetto delle leggi sulla trasparenza, l'antiriciclaggio e la sostenibilità del credito, per assicurare alti livelli di qualità, la piena soddisfazione delle esigenze dei clienti e, non da ultimo, l'innovazione dei prodotti e dei servizi finanziari. A tal fine, il Gruppo ha lanciato diverse iniziative, come la rilevazione dei livelli di soddisfazione dei clienti in alcuni mercati europei, la formazione continua, le iniziative di sensibilizzazione rivolte agli addetti alle vendite e ai propri dipendenti, la valutazione e il controllo dell'andamento dei crediti erogati ai clienti. Queste iniziative nascono dalla volontà di apportare un miglioramento costante delle performance e della qualità dei prodotti e dei servizi offerti al cliente finale.

GRI-G3.1
PR3, PR6
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 44

LA CARTA DELL'ETICA NELLA PUBBLICITÀ

Iveco riconosce il ruolo sociale che la pubblicità svolge e ha scelto di sostenere i valori e gli atteggiamenti ispirati alla positività e alla responsabilità in tutte le forme di comunicazione. Nel 2012, Iveco ha pubblicato la nuova Carta dell'Etica in comunicazione per promuovere politiche di marketing e di pubblicità responsabile in tutti i mercati in cui è presente. La Carta, fondata su normative vigenti in questi mercati in materia di pubblicità, definisce i princìpi fondamentali cui tutti coloro che operano in Iveco o con Iveco, comprese le agenzie di pubblicità, devono attenersi nelle attività di comunicazione. La Carta si basa su tre valori fondamentali: rispetto del cliente come persona e lavoratore, correttezza/integrità, intesa come accuratezza, lealtà e precisione nel passaggio e nella trasmissione delle informazioni relative ai prodotti, risolutezza nell'accompagnare l'offerta di beni e servizi con soluzioni utili ai clienti. Il valore primario che sta alla base di Iveco e delle sue attività produttive si ispira alla centralità del cliente. Per renderla il più possibile uno strumento operativo, la Carta è stata redatta utilizzando un linguaggio chiaro e conciso, in modo da risultare intuitiva e applicabile a tutto il Gruppo. Iveco è anche membro attivo degli Utenti Pubblicità Associati (UPA), associazione attiva in Italia che sostiene l'Istituto di Autodisciplina Pubblicitaria (IAP) – organizzazione che promuove la definizione di standard pubblicitari – e dell'Alleanza Europea per l'Etica in Pubblicità (EASA).

INFORMAZIONI SUI PRODOTTI E SERVIZI

Considerata la natura delle proprie attività, il Gruppo Fiat Industrial è soggetto a diverse normative nazionali e internazionali che disciplinano l'informativa sui prodotti. Per quanto riguarda il risparmio di carburante e le emissioni di CO_2, il Gruppo mette le informazioni a disposizione dei propri consumatori avvalendosi di appositi canali: call center, cartellonistica nei punti vendita, siti internet, informativa pubblicitaria, ecc. Altre informazioni, tra cui quelle sulla sicurezza, previste dalla legge o fornite in modo volontario, vengono trasmesse dal Gruppo con la massima trasparenza, servendosi di appositi manuali (ad es. i libretti d'uso e manutenzione), pubblicità, rete di vendita e assistenza, call center, ecc. Inoltre, grazie ai corsi di guida e agli strumenti informatici, come il *Driving Style Evaluation* (vedere anche pagina 101), il Gruppo Fiat Industrial promuove l'utilizzo di tecnologie a basso impatto ambientale e incoraggia i clienti ad adottare uno stile di guida più sicuro e rispettoso dell'ambiente.

GRI-G3.1
PR3, PR5, PR6
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 44

SICUREZZA DEI PRODOTTI

Per il Gruppo Fiat Industrial essere responsabile dei propri prodotti significa non solo minimizzarne gli impatti ambientali nel ciclo di vita, ma anche garantire alti standard di sicurezza. Questo impegno si traduce nella progettazione e nello sviluppo di mezzi che abbiano elevati livelli di sicurezza preventiva, attiva e passiva per garantire la massima protezione di tutti gli occupanti del veicolo e degli utenti della strada.

GRI-G3.1 PR1
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 32
Glossario Jack-knifing, KPI

SICUREZZA NELLE MACCHINE PER L'AGRICOLTURA E LE COSTRUZIONI

CNH svolge una ricerca continua per migliorare la sicurezza dei propri mezzi concentrandosi sul miglioramento della meccanica, del comfort in cabina e su strumenti elettronici avanzati. Per migliorare la sicurezza dei trattori su strada, garantendo un trasporto sicuro e stabile in tutte le condizioni, l'*Intelligent Trailer Braking System* controlla e regola automaticamente la forza frenante applicata sul rimorchio in rapporto alla decelerazione. Questo sistema migliora la sicurezza quando si decelera con il cambio o con il freno motore: il freno del rimorchio viene così modulato in modo da garantire che la sua decelerazione corrisponda perfettamente a quella del trattore, con conseguente eliminazione di fenomeni di jack-knifing.

Maggiore visibilità significa una maggiore sicurezza operativa perciò il tetto del nuovo trattore Case IH Farmall U Pro è stato completamente ridisegnato. Il nuovo pannello di vetro è stato integrato nel tetto e il lunotto posteriore è stato ingrandito in modo da migliorare la visuale sulla zona di lavoro nella parte posteriore. Seguendo il processo *Customer-Driven Product Definition* (vedere anche pagina 215) è stato sviluppato il pacchetto di nuova illuminazione ad alta intensità sulla terna Case serie N che migliora le prestazioni del 28%, fornendo una visibilità superiore e una copertura senza soluzione di continuità. Inoltre le luci laterali Easy flex offrono una rotazione di 45° per fornire l'illuminazione supplementare dove è più necessaria. Le serie N possono illuminare l'intero perimetro della macchina, ovvero l'intero lato di movimento della terna. Questo non solo consente all'operatore un migliore senso di controllo, ma aumenta anche la sicurezza a qualsiasi ora del giorno o della notte.
Per migliorare i sistemi di comunicazione tra veicoli dopo l'Advanced Farming Systems, all'interno del pacchetto telematico PLM™ (vedere anche pagina 103), New Holland e Case IH in collaborazione con la società Semeato hanno messo a punto ISOBUS. Si tratta di un protocollo d'interfaccia tra i trattori e la piantatrice SOLTT che ha vinto anche il primo premio per l'innovazione a Expointer, la maggiore fiera agricola del sud del Brasile.

Highlights

FORMAZIONE PER UN USO RESPONSABILE

Case IH e il *Great Plains Technology Center* sono stati premiati dallo Stato dell'Oklahoma per l'impegno costante dedicato alla sicurezza dei lavoratori della mietitura del grano. Case IH ospita infatti un programma annuale di formazione sulla sicurezza per i clienti addetti alla mietitura. All'interno del programma *Case IH ProHarvest Kickoff* vengono esaminate le procedure di sicurezza anche con il supporto di video e fotografie. *ProHarvest* è il programma di Case IH che assiste la raccolta del grano da oltre 25 anni. Attualmente comprende due squadre di quattro uomini formati dalla Società. Le squadre, che sono equipaggiate con ricambi Case IH, apparecchiature di prova e attrezzature di servizio, seguono ogni anno i clienti lungo il percorso del raccolto, che dura mesi, dalla partenza al confine nord tra Texas e Oklahoma fino al confine canadese. Il team Case IH ProHarvest, supporta le concessionarie locali, assicurando che i ricambi per le mietitrebbia siano assortiti e le lame mantenute in efficienza.

SICUREZZA NEI VEICOLI COMMERCIALI E INDUSTRIALI

Iveco si impegna a progettare prodotti con un alto grado di sicurezza passiva, in grado cioè di ridurre i danni quando l'impatto è inevitabile e di garantire protezione, oltre al conducente e i passeggeri, anche agli altri utenti della strada.
Il concetto di sicurezza dei prodotti per Iveco è prioritario ed è ben esplicitato nella politica per la qualità e nel Manuale della Qualità e in apposite procedure interne. Già in fase di progettazione i componenti di sicurezza vengono identificati da una S sul relativo disegno, poi su questi vengono svolte apposite analisi (es. calcoli dinamici, analisi strutturali, test in laboratorio, test statici e test dinamici su veicolo, test di omologazione). Durante la produzione le postazioni che lavorano particolari di sicurezza sono segnate da un cartellino (spesso rosso) con una S, e il personale addetto alla lavorazione o al controllo delle caratteristiche di sicurezza viene opportunamente addestrato, i particolari di sicurezza vengono inoltre identificati per garantirne la rintracciabilità.
Dal 2010 Iveco ha implementato e sviluppato l'*Improvement Process System* in base al metodo di lavoro PDCA (Plan, Do, Check, Act), con l'obiettivo di migliorare le proprie performance e la sicurezza del prodotto. Il processo identifica come un Key Performance Indicator (KPI) il numero delle campagne d'intervento o di richiamo su particolari di sicurezza.

Problemi di sicurezza
Autobus e veicoli commercieli Iveco in Europa (n.)

	2012	2011
Problemi di sicurezza che hanno portato a campagne di richiamo o altre misure correttive	14	17

La ricerca e lo sviluppo di sistemi di sicurezza in Iveco si orienta principalmente sugli *Advanced Driver Assistance Systems* (ADAS). Oltre agli airbag che si occupano di proteggere i passeggeri in caso di collisione (sicurezza passiva), i principali ADAS disponibili sui nuovi veicoli della gamma pesante che lavorano sulla sicurezza preventiva (assistendo il conducente per prevenire le situazioni di pericolo) e attiva (contribuendo a evitare l'impatto o a ridurne le conseguenze) sono:

Sicurezza preventiva:

- *Daytime Running Light* (DRL): luci di posizione a basso consumo che, restando sempre accese, garantiscono la massima visibilità del veicolo e proiettori allo xenon che aumentano il cono di visibilità degli autisti;
- *Hill Holder*: sistema di assistenza alle partenze in salita. Interviene impedendo per alcuni secondi l'arretramento del veicolo al rilascio del pedale del freno. Grazie a questa soluzione, è possibile effettuare lo spunto in salita senza alcun pericolo, senza pattinamenti della frizione e con un'usura degli pneumatici molto ridotta;
- *Driver Attention Support*: sistema che monitora costantemente il livello di attenzione dell'autista: elabora i movimenti dello sterzo e, nel caso in cui venga rilevato uno stato di sonnolenza, avverte il conducente con un segnale acustico e visivo;
- *Lane Departure Warning System* (LDWS): sistema che segnala acusticamente quando il veicolo esce dalle linee che delimitano la corsia di marcia senza che siano stati azionati gli indicatori di direzione. È molto efficace nella prevenzione di incidenti dovuti a distrazioni o a colpi di sonno
- Tyre Pressure Monitoring System (TPMS): sistema che monitora la misura della pressione interna agli pneumatici, per ridurne i consumi e l'usura, contribuendo alla sicurezza del veicolo.

Sicurezza attiva:

- *Adaptive Cruise Control* (ACC): sistema intelligente che mantiene costante la velocità di crociera al livello scelto dal conducente, ed è in grado di valutare l'eccessivo avvicinamento al veicolo di fronte. Nel caso in cui la distanza di sicurezza non venga mantenuta, fa entrare in funzione il freno motore, l'intarder e il freno di servizio;
- *Electronic Braking System* (EBS): sistema elettronico di frenata che integra anche le funzioni *Antilock Braking System* (ABS), *Acceleration Slip Regulation* (ASR) ed *Electronic Brake Limiter* (EBL). Il sistema combina l'azione del freno motore e dell'intarder, che vengono attivati automaticamente allo scopo di aumentare l'efficacia e minimizzare l'utilizzo dei freni di servizio, garantendo spazi di frenata ridotti e usura uniforme delle pastiglie;

GRI-G3.1 >
PR1
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 32
Glossario >
ACC, ADAS, EBS, Euro VI, Hill Holder, Intarder, LDWS

- *Advanced Emergency Braking System* (AEBS): sistema, disponibile a partire dai veicoli equipaggiati con motore Euro VI, che avverte il conducente sulla possibilità di collisione e aziona automaticamente i sistemi di frenatura per evitare o ridurre la velocità di impatto;
- *Electronic Stability Program* (ESP): sistema che agisce in fase di sbandata, regolando la potenza del motore e frenando le singole ruote con differente intensità in modo tale da stabilizzare l'assetto del veicolo. È efficace sia in caso di improvvise deviazioni della traiettoria sia nel correggere situazioni di sovrasterzo o sottosterzo, che si possono verificare in caso di errata impostazione di una curva.

Sicurezza passiva:

- Airbag: gli airbag frontali e laterali (*window-bag*) sia per l'autista che per il passeggero che garantiscono la massima sicurezza per tutti i passeggeri in caso di impatto.

Sviluppo dei sistemi di sicurezza

Iveco

OGGI	BREVE/MEDIO PERIODO	LUNGO PERIODO
Sicurezza Preventiva (supporto alla guida)		
BENDING LIGHTS	FARI ORIENTATIVI ADATTATIVI	FARI INTELLIGENTI
	COMUNICAZIONE VEICOLO - VEICOLO	COMUNICAZIONE VEICOLO - INFRASTRUTTURE
VISIONE POSTERIORE		REVERSE DRIVING ASSISTANT
	DRIVER MONITORING	DRIVER ATTENTION SUPPORT
HILL HOLDER	RETROMARCIA ASSISTITA	SUPPORTO INTEGRATO AL CONDUCENTE
TYRE PRESSURE MONITORING		
Sicurezza Attiva (prevenzione degli incidenti)		
CRUISE CONTROL ADATTATIVO	FRONT COLLISION WARNING	
LANE DEPARTURE WARNING	ACTIVE LANE ASSISTANT/MONITOR ANGOLO CIECO	LANE KEEPING
VISIONE ANGOLO CIECO		LANE CHANGE ASSISTANT
	START INHIBIT	TURNING ASSISTANT
ELECTRONIC STABILITY PROGRAM	CURVE WARNING	PREDICTIVE STABILITY SUPPORT
ELECTRONIC BRAKING SYSTEM (ABS+ASR+EBL)		START INHIBIT
Sicurezza passiva (contenimento dei danni)		
AIR BAG		
	ADVANCED EMERGENCY BRAKING SYSTEM	
	SISTEMI REVERSIBILI DI SICUREZZA PASSIVA	
	SISTEMI DI PROTEZIONE DEGLI UTENTI DEBOLI DELLA STRADA	
		SISTEMI AUTOMATICI DI PREPARAZIONE ALLA COLLISIONE
	CHIAMATA D'EMERGENZA	

FORNITORI

Il Gruppo Fiat Industrial adotta un approccio responsabile nella gestione della propria catena di fornitura, dalle piccole aziende locali alle grandi realtà multinazionali, instaurando un rapporto che va oltre la semplice transazione commerciale, per favorire collaborazioni durature e reciprocamente soddisfacenti con partner altamente qualificati e che condividano gli stessi princìpi.

Distribuzione acquisti[1]

Fiat Group Purchasing mondo (miliardi di euro)

NORD AMERICA

2,42
per area di destinazione

2,58
per area di provenienza

EUROPA

7,14
per area di destinazione

6,32
per area di provenienza

AMERICA LATINA

0,60
per area di destinazione

0,27
per area di provenienza

ASIA

0,03
per area di destinazione

0,73
per area di provenienza

[1] Per acquisti si intende il fatturato di acquisto di materiali diretti gestiti da FGP. Un ulteriore 3% degli acquisti proviene da fornitori localizzati in altri Paesi. .

GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

Diffondere comportamenti ambientalmente e socialmente responsabili lungo tutta la catena di fornitura è uno degli impegni principali del Gruppo, insieme alla divulgazione di una cultura imperniata sui princìpi di sostenibilità tra le persone in azienda che quotidianamente interagiscono con i fornitori; la declinazione di questi impegni in obiettivi e azioni concrete è inclusa nel Piano di Sostenibilità e il loro stato di avanzamento è periodicamente monitorato. Questo approccio si affianca alle altre priorità su cui si basa la gestione della catena di fornitura: qualità, prezzo e capacità di rispettare i tempi di consegna.
Al fine di condividere questo approccio, il Gruppo si è dotato delle Linee Guida di sostenibilità per i Fornitori che si applicano anche ai subappaltatori e prevedono, oltre alla conformità alle leggi applicabili nei Paesi ove operano, il rispetto dei seguenti princìpi:

- diritti umani e condizioni di lavoro:
  - rifiuto di qualunque forma di lavoro forzato o lavoro minorile;
  - riconoscimento della libertà di associazione in conformità alle leggi;
  - tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
  - garanzia di pari opportunità, condizioni eque di lavoro e diritto alla formazione per i dipendenti;
- rispetto dell'ambiente:
  - ottimizzazione dell'uso delle risorse;
  - gestione responsabile dei rifiuti;
  - eliminazione dal processo produttivo di sostanze potenzialmente pericolose;
  - sviluppo di prodotti a basso impatto ambientale;
  - utilizzo di un sistema logistico sostenibile;
- etica nel business:
  - alti standard di integrità, onestà e correttezza;
  - divieto di corruzione e riciclaggio.

GRI-G3.1
EC6
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 45-46

Dimensione sociale

Per raggiungere gli obiettivi prefissati, il Gruppo Fiat Industrial, in quanto realtà presente in tutto il mondo sia direttamente sia attraverso i suoi partner, collabora con Fiat Group Purchasing S.r.l.[1] (FGP), in modo da creare possibili sinergie e al contempo dare ai fornitori stessi maggiori opportunità di business.
Le informazioni relative al modello di gestione sostenibile della catena di fornitura adottato sono state valutate da SGS, organismo indipendente di certificazione, durante l'attività di attestazione del Bilancio di Sostenibilità, con una verifica di livello alto che ne ha confermato l'adesione ai princìpi dell'AA1000 Assurance standard.

PROFILO DEI FORNITORI

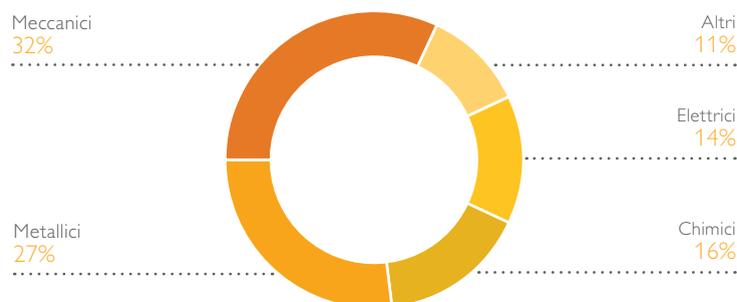
6.382 fornitori di materiali diretti gestiti da FGP

Fiat Group Purchasing gestisce, per conto del Gruppo Fiat Industrial, acquisti per un valore di circa 12 miliardi di euro e ha una base di 6.382 fornitori di materiali diretti. Inoltre viene adottato un processo formale per la classificazione dei fornitori in base alla loro importanza all'interno della catena di fornitura. Per il Gruppo Fiat Industrial sono considerati fornitori strategici, anche per la durata del rapporto di collaborazione, i primi 150 fornitori che producono circa il 60% del valore totale degli acquisti.

Highlights
Fiat Group Purchasing mondo

	2012	2011
Acquisti[2] di materiali diretti e indiretti coperti dall'attività di FGP (% del volume totale di acquisti del Gruppo)	**90%**	90%
Fornitori di materiali diretti gestiti da FGP (n.)	**6.382**	4.800
Acquisti da fornitori di materiali diretti[3] gestiti da FGP (miliardi di euro)	**10,2**	10,2
Acquisti da fornitori di materiali indiretti[4] gestiti da FGP (miliardi di euro)	**1,8**	1,5

Distribuzione acquisti[5] per tipologia
Fiat Group Purchasing mondo

GRI-G3.1 EC6, EN1
Piano di Sostenibilità Il nostro impegno a pagina 45-46
Glossario AA1000, Audit

Il 70% del fatturato di acquisto dei materiali diretti è destinato a stabilimenti localizzati in Europa (di cui il 39% in Italia), il 24% a stabilimenti in Nord America e il restante 6% principalmente in America Latina. La localizzazione geografica dei fornitori di materiali diretti è coerente con questa ripartizione e conferma l'impegno del Gruppo a favorire, ove possibile,

(1) Società del Gruppo Fiat S.p.A. che svolge attività di acquisti anche per il Gruppo Fiat Industrial.
(2) Per acquisti si intende il fatturato di acquisto gestito da FGP.
(3) Per materiali diretti si intendono componenti e sistemi preassemblati destinati al montaggio. Gli acquisti di materie prime sono, infatti, considerati marginali.
(4) Per materiali indiretti si intendono servizi, macchinari, impianti, ecc.
(5) Per acquisti si intende il fatturato di acquisto di materiali diretti gestiti da FGP.

il ricorso a fornitori locali: circa il 62% è situato in Europa, il 25% in Nord America, il 3% in America Latina, il 7% in Asia e il restante 3% in altri Paesi.
Nonostante il Gruppo Fiat Industrial non acquisti direttamente materie prime (a eccezione dell'acciaio utilizzato per le lavorazioni dirette), il loro consumo complessivo e l'andamento dei prezzi generali sono monitorati costantemente.
Le principali materie prime che compongono i semilavorati acquistati dal Gruppo sono acciaio e ghisa (circa 2,3 milioni di tonnellate inclusi i rottami), plastiche e resine (circa 168 mila tonnellate) e altri materiali (circa 70 mila tonnellate).

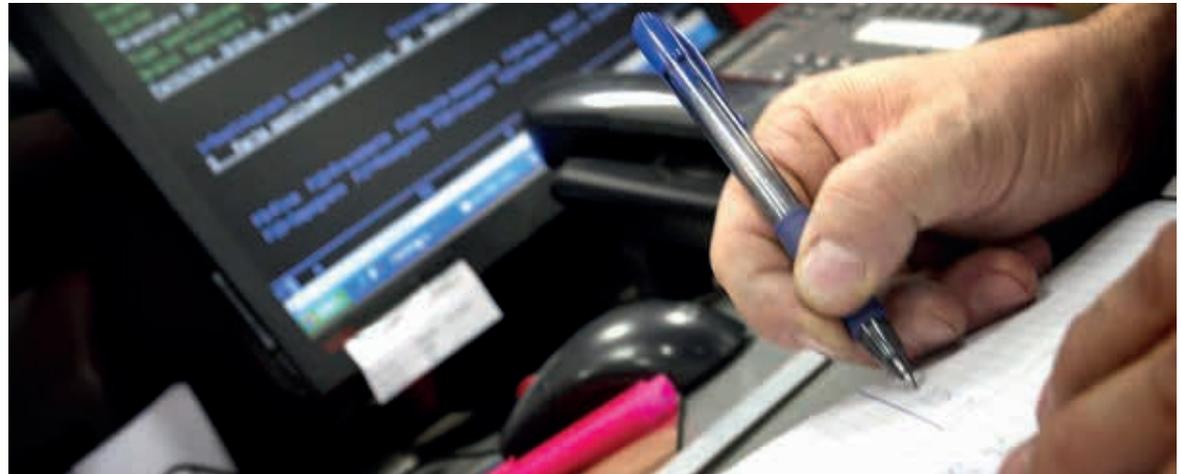
Highlights

COINVOLGIMENTO DELLE IMPRESE GESTITE DA MINORANZE

Nell'acquisizione dei propri prodotti e servizi CNH si propone di promuovere, incoraggiare e accrescere la partecipazione delle imprese gestite da minoranze (ad esempio piccole imprese, piccole imprese svantaggiate, piccole imprese di proprietà di veterani, piccole imprese di veterani disabili per cause di servizio, aziende che rientrano nel programma HUBZone o piccole imprese gestite da donne).
CNH ricerca, individua e assiste attivamente queste aziende nel processo di qualifica come fornitori competitivi, offrendo a esse l'opportunità di aumentare le vendite e ampliare il mercato. Ai potenziali fornitori sono garantite le adeguate informazioni durante il processo di offerta e sono stabiliti tempi di consegna ragionevoli per promuovere, ove possibile, un maggiore coinvolgimento. La Società offre alle imprese gestite da minoranze un servizio di assistenza tecnica per agevolarne l'incremento della competitività e delle competenze. Inoltre vengono eseguiti audit in loco finalizzati ad assistere le imprese nell'identificare potenziali criticità e nell'attuare opportune azioni correttive. L'ufficio acquisti di CNH effettua la revisione periodica dei requisiti e definisce le aree in cui le imprese gestite da minoranze possono essere coinvolte. I metodi e le procedure per la gestione di queste attività costituiscono parte integrante dei periodici corsi di formazione erogati ai responsabili dell'ufficio acquisiti. Nel 2012 CNH ha incrementato del 2% la spesa a favore delle imprese gestite da minoranze.

STANDARD PER I FORNITORI

Gli standard di sostenibilità, relativi ad aspetti ambientali e sociali, sono stati pienamente integrati nella gestione dei fornitori del Gruppo. La selezione dei fornitori è basata non solo sulla qualità e sulla competitività dei propri prodotti e servizi, ma anche sull'aderenza ai princìpi sociali, etici e ambientali del Gruppo. Questo processo si basa su criteri e strumenti di valutazione oggettivi, con l'obiettivo di garantire imparzialità e rispetto delle pari opportunità a tutti i soggetti coinvolti.
La sostenibilità dei fornitori viene valutata attraverso gli indicatori inseriti nel questionario di autovalutazione e, successivamente, confermata con un audit di verifica (vedere anche pagina 232).
Attraverso le clausole che vengono gradualmente inserite nei nuovi contratti, FGP richiede il rispetto del Codice di Condotta di Fiat Industrial e delle Linee Guida di sostenibilità per i Fornitori. In particolare le clausole contrattuali richiedono che i fornitori siano in grado di garantire referenze e capacità relativamente a: lotta alla corruzione, tutela e protezione dell'ambiente, promozione di condizioni di lavoro sicure e salubri, tutela della libertà dalla discriminazione, divieto di lavoro forzato e di sfruttamento economico dei minori, libertà di associazione.
In tutti i contratti predisposti caso per caso per i vari progetti, è presente la clausola con la quale il fornitore si impegna al rispetto del Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231, in materia di responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, del Codice di Condotta e delle Linee Guida di sostenibilità per i Fornitori (qui di seguito definita Clausola). In merito agli ordini emessi si precisa che agli stessi (sia per l'acquisto di materiali diretti che di materiali indiretti) si applicano le Condizioni Generali di Acquisto (qui di seguito definite CGA) che contengono la suddetta Clausola. Ad esempio, nel caso

GRI-G3.1
EC6, HR1
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 45
Glossario
Audit

delle CGA di Iveco (materiali diretti) che contengono la Clausola, nel 2012 le stesse sono state sottoscritte da 50 fornitori. Il dato è riferito ai fornitori di Iveco che rappresentano l'80% del fatturato totale (calcolato sulle forniture nel periodo gennaio-settembre 2012). Sempre in relazione ai materiali diretti, per CNH le Condizioni Generali di Acquisto sono in fase di revisione includendo la Clausola e quelle di FPT Industrial sono in fase di pubblicazione: il testo delle suddette Condizioni Generali deriva dalle CGA di Iveco e recepisce le specificità dei settori.
In caso di accertata non conformità a tali princìpi, il Gruppo Fiat Industrial si riserva il diritto di interrompere il rapporto commerciale o di richiedere al fornitore un piano d'azione correttivo la cui implementazione è verificata attraverso appositi audit.
Anche nel processo di valutazione dei potenziali fornitori (*Potential Suppliers Assessment*) rivisto nel 2011, è previsto, tra i vari criteri, che il potenziale fornitore abbia adottato un codice di condotta, un sistema certificato di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori e un sistema certificato di gestione ambientale.
Un ulteriore importante risultato per la completa integrazione degli aspetti ambientali e sociali nella gestione dei fornitori è stato raggiunto nel 2012: per la decisione finale sull'aggiudicazione dei contratti di fornitura risulta come uno dei fattori determinanti la performance di sostenibilità dei fornitori (valutata sia con questionari di autovalutazione sia con verifiche in loco).

MONITORARE LA CONFORMITÀ

GRI-G3.1
EC6, HR1, HR2, HR5, HR6, HR7, SO2
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 45
Glossario
Audit

Per verificare il rispetto da parte dei fornitori degli standard di sostenibilità richiesti dal Gruppo Fiat Industrial e, se necessario, implementare azioni migliorative e di riallineamento, Fiat Group Purchasing (FGP) ha definito e avviato un processo di monitoraggio che si avvale di due strumenti principali: questionari di autovalutazione degli standard di sostenibilità e conseguenti audit sul campo.
I questionari richiedono informazioni ai fornitori su temi quali: diritti umani, ambiente, salute e sicurezza, etica e anti-corruzione, formazione e sviluppo del personale. Sono utilizzati altresì come strumento di analisi per identificare le carenze dei fornitori, evidenziando le aree che necessitano di un miglioramento. Nel 2012 i questionari di autovalutazione sono stati inviati a 78 fornitori. Il 38% dei fornitori coinvolti nel 2012 ha compilato il questionario, ottenendo un punteggio

medio di 63,2 su 100, che si aggiungono ai cinque compilati nel 2011. L'analisi dei risultati ha sostanzialmente confermato la diffusione di pratiche di sostenibilità, già evidenziate lo scorso anno, con percentuali significative di fornitori che adottano propri sistemi di gestione ambientale e sociale, definiscono obiettivi per queste aree e redigono apposita reportistica.
A seguito del questionario di autovalutazione il processo prevede che vengano condotti appositi audit presso i fornitori ritenuti maggiormente significativi. In continuità con le attività intraprese l'anno precedente, nel 2012 sono stati eseguiti ulteriori 61 audit in Cina, India ed Europa (di cui 45 realizzati da Supplier Quality Engineers e 16 da parte terza). Considerando anche gli audit effettuati nel 2011, complessivamente nel biennio sono stati valutati 123 fornitori. Gli audit in Cina, India ed Europa hanno coperto, in termini di valore, complessivamente l'11% circa degli acquisti gestiti da FGP. Sulla base degli audit eseguiti non si sono rilevate situazioni di particolare criticità: infatti non si sono verificate né sospensioni né revoche del contratto.
Sono stati tuttavia formulati, insieme ai fornitori, piani di azione correttivi per le aree ritenute oggetto di miglioramento. Nel 2012, a seguito degli audit effettuati, sono stati avviati circa 130 piani di azione congiunti che hanno interessato 44 fornitori, in aumento rispetto al 2011, in cui i piani d'azione avviati sono stati ottanta circa e 55 i fornitori interessati.
Nella formulazione di questi piani è stato coinvolto anche il Comitato di Sostenibilità Fornitori costituito all'interno di FGP e composto da: Compliance Officer, General Counsel e responsabile della funzione Supplier Quality Engineering.
I piani di azione correttivi hanno riguardato prevalentemente la necessità di definire e/o implementare standard in materia di salute e sicurezza, corporate governance e diritti umani.
Questi piani vengono periodicamente monitorati con un *follow up* tra fornitore e auditor. Se dovesse riscontrarsi una non conformità da parte del fornitore, il caso verrebbe sottoposto all'attenzione del Comitato che valuterà le azioni da intraprendere nei confronti del fornitore inadempiente.
Il livello di conformità dei fornitori e i conseguenti piani d'azione sono riportati nel sistema *Supplier Quality Performance* (SQP) e i risultati possono essere consultati da tutti i dipendenti incaricati della gestione dei fornitori.
Ogni mese il sistema SQP elabora la *Bid List* dei fornitori, all'interno della quale sono contenute una serie di informazioni di carattere qualitativo tra cui il punteggio relativo alla valutazione sulla sostenibilità. Questi dati, insieme a quelli finanziari, tecnici e logistici del singolo fornitore compongono la *summary by plan*, il documento utilizzato per l'assegnazione di nuove commesse.

61 audit
condotti in Cina, India ed Europa

Highlights

CONFLICT MINERALS

Il Gruppo Fiat Industrial riconosce il valore della collaborazione con i propri partner per rispondere alle sfide globali all'interno dell'intera catena di fornitura. In particolare, il Gruppo sta attuando misure volte ad adempiere agli obblighi di informazione previsti dal Dodd-Frank Act e dai regolamenti adottati dalla Commissione statunitense Securities & Exchange, sull'origine di alcune materie prime che potrebbero provenire dalla Repubblica Democratica del Congo o dai Paesi limitrofi (minerali fonti di conflitto). Queste misure includeranno: la comunicazione costante in merito al ruolo dei fornitori nel garantire che il Gruppo soddisfi gli obblighi informativi in materia di *conflict minerals*; lo sviluppo di una piattaforma web, attraverso la quale i fornitori possano trasmettere le informazioni sulle fonti di approvvigionamento e sui potenziali *conflict minerals*; la necessaria analisi, nonché l'ulteriore comunicazione con i fornitori sulle informazioni fornite; l'erogazione di corsi di formazione sui *conflict minerals*, rivolti ai dipendenti e ai partner della catena di fornitura; l'esame delle relative politiche aziendali. Nella valutazione e attuazione di queste misure, Fiat Industrial agisce in collegamento con Chrysler Group e con Automotive Industry Action Group (AIAG).

GRI-G3.1
HR2, HR5, HR6, HR7, SO2
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 45
Glossario
AIAG, Audit, Conflict minerals

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Il Gruppo Fiat Industrial considera di primaria importanza monitorare gli ostacoli che possano impedire il mantenimento degli alti standard dei propri prodotti, sia all'interno dell'azienda sia lungo la propria catena di fornitura. Oltre a ciò, in un contesto globalizzato come quello in cui il Gruppo opera, sono in continuo aumento i rischi sotto il profilo sociale e ambientale. Consapevole di questo, il Gruppo a partire dal 2011 ha introdotto una mappa del rischio per identificare i fornitori critici, la cui conformità ai criteri di sostenibilità richieda una valutazione. I quattro fattori determinanti del rischio adottati per la predisposizione della mappa sono: fatturato del fornitore, rischio del Paese associato alla sede del fornitore (con un focus particolare sia sui Paesi con una scarsa tutela dei diritti umani e sia su quelli in cui l'acqua è una risorsa scarsa), rischio finanziario del fornitore e punteggio ottenuto dal fornitore sulla base della valutazione del rispetto dei princìpi di sostenibilità (stabilito sulla base dei questionari compilati e integrato con i risultati degli audit sul campo e il livello di attuazione dei piani di azione). La mappa del rischio classifica i fornitori attraverso una media pesata dei quattro fattori, sulla base di tre livelli di rischio (alto, medio e basso). Questa mappatura verifica il 100% dei fornitori strategici nell'arco di tre anni.

Inoltre per migliorare le prestazioni degli approvvigionamenti e massimizzare l'efficienza operativa viene effettuata una dettagliata *spend analysis*. Utilizzando uno strumento informativo, chiamato *Financial Suppliers Sensitivity System* (FS3), chi gestisce la catena di fornitura ha accesso alla valutazione finanziaria dei fornitori. Questo strumento è costantemente aggiornato sulla base delle informazioni confidenziali fornite dagli stessi fornitori e di quelle contenute negli eventuali report finanziari. La valutazione, calcolata automaticamente e validata da un analista, permette di identificare i fornitori in base a categorie di rischio finanziario. I fornitori che versano in particolare stato di difficoltà vengono monitorati settimanalmente per prevenire eventuali discontinuità nella fornitura.

Il monitoraggio continuo degli aspetti economici è fondamentale per una gestione attenta della propria catena di fornitura. L'impegno del Gruppo Fiat Industrial per ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e per fronteggiare il cambiamento climatico non può prescindere dal coinvolgimento dei propri fornitori. Per minimizzare l'impatto dei processi produttivi e dei prodotti sull'ambiente, infatti i fornitori sono tenuti a: ottimizzare l'uso delle risorse e ridurre al minimo le emissioni inquinanti e di gas a effetto serra; gestire correttamente il trattamento e lo smaltimento dei rifiuti e applicare i processi di gestione della logistica che riducano al minimo l'impatto ambientale. Infatti un sistema di gestione ambientale certificato secondo gli standard internazionali è fortemente raccomandato.

In quest'ottica il Gruppo si sta impegnando nel monitoraggio e nella diffusione della sensibilizzazione presso i fornitori. Nel 2012 infatti è stata avviata la mappatura dei fornitori che hanno implementato un sistema di gestione ambientale certificato da un ente terzo. In aggiunta, è stata lanciata una prima campagna informativa, rivolta a tutti i fornitori del Gruppo, sull'importanza dell'adozione di un sistema di gestione ambientale certificato (vedere anche pagina 114).
Sempre nell'ambito delle attività di promozione e sensibilizzazione, si inseriscono due importanti iniziative che il Gruppo implementerà a partire dal 2013. Verrà svolto uno studio, in collaborazione con alcuni fornitori, per monitorare la gestione delle acque, con un particolare focus negli stabilimenti situati in aree dove l'acqua è una risorsa scarsa e sviluppare azioni per minimizzare il rischio legato all'utilizzo dell'acqua. Inoltre verrà richiesto ad alcuni fornitori selezionati, di rispondere al questionario del *Carbon Disclosure Project* per comprendere le strategie adottate per la lotta al cambiamento climatico e le iniziative in essere o da implementare per ridurre le proprie emissioni di CO_2.
Un altro importante aspetto su cui si stanno concentrando gli sforzi del Gruppo riguarda il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro lungo tutta la catena di fornitura. Nel corso del 2012 è stato erogato un corso di formazione on line, sviluppato con *Automotive Industry Action Group* (AIAG), per educare e sensibilizzare i fornitori sulle condizioni di lavoro responsabili in alcuni Paesi, affrontando temi quali il lavoro minorile, il lavoro forzato, la libertà di associazione, la discriminazione, la salute e sicurezza, il salario e l'orario di lavoro. Nel 2012 sono state registrate 1.686 partecipazioni; la formazione proseguirà anche nel corso del 2013 con il coinvolgimento di alcuni fornitori con cui il Gruppo non ha un rapporto contrattuale diretto (fornitori tier 2).
A testimonianza della consapevolezza della propria responsabilità nei riguardi di tutta la catena di fornitura, il Gruppo Fiat Industrial monitora, attraverso il questionario di autovalutazione previsto per la verifica degli standard, come i fornitori (tier 1) gestiscono, a livello di sostenibilità, la propria catena di fornitura.

Highlights

UNO STRUMENTO PER LA GESTIONE DEGLI ASPETTI AMBIENTALI

Per fornire un supporto nella gestione dei diversi aspetti ambientali relativi ai veicoli prodotti e alla componentistica, Iveco ha ampliato a tutta la produzione l'International Material Data System (IMDS), già in uso per i veicoli leggeri dal 2002: una piattaforma on line su cui possono essere inserite tutte le informazioni di dettaglio sui materiali e sulle sostanze presenti nei componenti acquistati. Il sistema prevede anche l'inserimento di informazioni sull'uso di materiali riciclati. È inoltre proseguita l'apertura della stessa piattaforma, già adottata nel 2011 da FPT industrial, ad altri comparti produttivi: nel 2012, infatti, con un impegnativo lavoro di armonizzazione, sono entrate in IMDS anche CNH e Astra. L'armonizzazione ha riguardato principalmente gli specifici software di controllo e gestione automatica delle informazioni, verso i quali sono stati fatti confluire tutti i dati provenienti dai fornitori. In questo modo è possibile monitorare sia la conformità al regolamento REACH, sia alcuni aspetti che per i veicoli industriali non sono vincolanti (come la Direttiva 2000/53/CE per il bando dei metalli pesanti o la Direttiva 2005/64/CE sulla riutilizzabilità, riciclabilità e recuperabilità dei veicoli), dando seguito alle richieste dei clienti in ottica *green procurement*, come attualmente in atto per alcuni veicoli Astra.
Nel 2012 i fornitori di Iveco e di FPT Industrial hanno compilato circa otto mila *data sheet*. Con l'estensione del sistema IMDS a tutti i settori, Fiat Industrial vuole ulteriormente migliorare la propria conoscenza della composizione dei veicoli e la gestione degli aspetti ecologici di prodotto a essi correlati.

GRI-G3.1
HR2, HR5, HR6, HR7, SO2
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 44-45
Glossario
AIAG, Audit, Fornitori tier 2, IMDS, ISO 14001, REACH

DIALOGO COSTANTE CON I FORNITORI

Forte della convinzione che i fornitori siano partner chiave per la propria crescita, il Gruppo Fiat Industrial si impegna a tenerli costantemente coinvolti e aggiornati. Anche nel 2012 ha continuato a rafforzare il rapporto con i propri fornitori, come dimostrano le relazioni commerciali esistenti, pluriennali e reciprocamente soddisfacenti e il numero minimo di contenziosi. Molteplici sono le occasioni e le attività realizzate per favorire un continuo dialogo con i fornitori.
Lo strumento principale con il quale il Gruppo condivide le informazioni con i propri fornitori è il portale internet dedicato al cui interno si possono trovare indicazioni su: requisiti tecnici, programmazione e qualità della fornitura, risultati dei test di conformità eseguiti sui nuovi componenti. Sempre attraverso questo strumento il fornitore comunica con il Gruppo inserendo le specifiche per la partecipazione a gare di fornitura, indica la provenienza dei componenti proposti, aggiorna i propri contatti, ecc.

Organizzati 10 Technology Day

In continuità con quanto avvenuto nel corso degli anni passati, sono proseguite le iniziative per favorire lo scambio di idee e informazioni tra cui i *Technology Day* (nel 2012 sono stati effettuati dieci incontri) a cui hanno partecipato circa 1.600 persone. Durante questi incontri i fornitori all'avanguardia per innovazione, tecnologia e qualità, hanno discusso di argomenti specifici e condiviso informazioni sui recenti sviluppi tecnologici.
Nell'ottica del miglioramento continuo è proseguita l'attività del *World Class Manufacturing Purchasing*, la struttura che, in collaborazione con l'organizzazione *World Class Manufacturing* (WCM), supporta i fornitori che intendono applicare il programma WCM (vedere anche pagine 107-111). Durante l'anno, il programma è stato applicato ad altri siti; sono ora 68 in totale gli stabilimenti di fornitori che hanno adottato il WCM, che è considerato uno dei migliori standard di produzione a livello mondiale. Inoltre per questi fornitori sono state organizzate tre *executive convention* per esaminare lo stato di avanzamento dell'applicazione del programma e l'impegno dei dirigenti coinvolti.
Questa condivisione di conoscenza consiste nel fornire un duplice supporto. Da un lato sessioni di formazione presso gli stabilimenti dei fornitori coinvolti, con il sostegno degli specialisti del programma WCM del Gruppo Fiat Industrial.

Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 46
Glossario
WCM

La voce dei nostri stakeholder

L'esperienza del *Technology Day* coinvolge attivamente alcuni tra i principali fornitori del Gruppo e rappresenta un proficuo scambio reciproco di competenze e idee.

Ludwig Hoferer, *Vice President Sales Original Equipment Fiat S.p.A. & Fiat Industrial S.p.A., Robert Bosch GmbH Branch in Italy:*
"Bosch considera da sempre l'orientamento al cliente come uno dei principali valori su cui si basa il proprio business. In questa direzione si colloca l'esperienza dei *Technology Day* organizzati da Fiat Industrial: sono un'occasione ideale per rafforzare la partnership tra due dei principali player mondiali nel settore della mobilità industriale. Condividere esigenze e idee su nuove tecnologie in un clima aperto e collaborativo è, per entrambe le parti, un ottimo punto di partenza per realizzare insieme nuove opportunità di business e per mantenere un livello di assoluta eccellenza dei propri prodotti. Il punto di forza dei *Technology Day* è quello di riuscire a coinvolgere esperti e manager di Fiat Industrial e delle varie divisioni Bosch. Questo facilita la creazione di sinergie e di nuove soluzioni per particolari esigenze del mondo dei veicoli industriali, delle macchine agricole e delle macchine movimento terra. Questi incontri offrono inoltre l'opportunità a tutti i collaboratori di Fiat Industrial, da una lato, di assistere a presentazioni tecniche e approfondimenti sulle ultime novità offerte e, dall'altro, di visitare l'esposizione, e quindi toccare con mano, i nostri prodotti.
Inoltre, durante il *Technology Day* svoltosi nel 2012 presso il Fiat Industrial Village di Torino, i partecipanti interessati alle tematiche legate alla guida sicura, pulita, economica e confortevole hanno potuto effettuare una sessione di test drive presso la pista adiacente al luogo dell'evento, per sperimentare di persona alcuni dei sistemi innovativi proposti.
Dal *Technology Day* 2012 sono state individuate nuove aree di collaborazione che verranno esaminate con i responsabili degli enti interessati. Inoltre, grazie alla presenza del management durante l'evento, è stato possibile discutere e concordare una direzione strategica per alcuni nuovi progetti da implementare".

68 stabilimenti di fornitori nel programma WCM

Dall'altro un'analisi comparativa attraverso le visite agli stabilimenti del Gruppo Fiat Industrial che condividono le migliori pratiche. Negli stabilimenti dei fornitori in cui l'attuazione del WCM è in uno stadio avanzato, sono stati raggiunti risultati significativi soprattutto nelle *model area* (primo settore dello stabilimento in cui vengono applicate le metodologie). Tra gli stabilimenti dei fornitori si segnalano alcuni miglioramenti significativi: nell'ambito della sicurezza sul lavoro non si sono registrati infortuni (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore chimico); per ciò che riguarda il coinvolgimento delle persone, il 67% dei dipendenti dello stabilimento sono stati coinvolti in almeno un progetto WCM (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore elettrico); le attività a scarso valore aggiunto sono state ridotte del 43% (risultato proveniente dal miglior stabilimento del settore meccanico). Questi risultati sono una testimonianza del migliore utilizzo delle risorse e, nel lungo periodo, dell'aumento della competitività delle imprese.
Il Gruppo continua inoltre a promuovere numerose iniziative volte a incentivare l'innovazione presso i fornitori: in particolare il *Supplier Performance* (Su.Per) è il programma attraverso il quale viene incoraggiata la propositività dei fornitori, condividendo i benefici economici derivanti dall'introduzione di metodi innovativi e tecnologie da essi suggeriti. Nel 2012, i fornitori che hanno beneficiato del programma sono stati oltre cinquanta (in linea con il 2011), mentre le proposte che sono state effettivamente realizzate sono state oltre duecento, con benefici economici quantificabili in oltre dieci milioni di euro.

Brasile

FORNITORI LOCALI

Sviluppare competenze locali, trasferendo le proprie conoscenze tecniche e manageriali e rafforzare l'imprenditoria locale sono alcuni degli obiettivi che si pone il Gruppo Fiat Industrial. Creare una relazione continuativa con i fornitori locali permette di ottenere effetti positivi anche in termini di riduzione del rischio associato alle attività operative e ottimizzazione dei costi. Nell'ottica di condividere migliori pratiche e metodologie, il Gruppo promuove il programma *World Class Manufacturing* presso gli stabilimenti dei fornitori locali. In Brasile sono 13 gli stabilimenti di fornitori che hanno da poco iniziato ad adottare il WCM. Inoltre nei Paesi dell'America Latina la concentrazione di spesa sui fornitori locali è molto significativa: nel 2012 il Gruppo ha stipulato contratti con i fornitori locali pari a circa il 78% della spesa degli approvvigionamenti.

Uno degli esempi di progetti sviluppati congiuntamente tra Iveco e i fornitori è l'introduzione di un nuovo componente in plastica per il miglioramento dell'aerodinamica del veicolo Iveco Stralis, soluzione che permette anche una diminuzione del consumo di carburante e di conseguenza, delle emissioni di CO_2. Il nuovo kit aerodinamico permette una riduzione dei costi di 244 euro per unità.
Infine è stato creato un apposito indirizzo di posta elettronica, come ulteriore canale di comunicazione per richiedere informazioni o comunicare casi o situazioni di mancato rispetto dei requisiti nella catena di fornitura.

CULTURA DELLA SOSTENIBILITÀ

Sono oramai consolidate negli anni le iniziative indirizzate ai dipendenti che gestiscono i rapporti con i fornitori e finalizzate a garantire un'adeguata sensibilizzazione sui temi della sostenibilità e del buon governo, attraverso il dialogo continuo.
Buyer e Supplier Quality Engineer (SQE) hanno partecipato all'attività di formazione on line per rafforzare la conoscenza sui contenuti del Codice di Condotta e per approfondire alcune delle tematiche chiave della responsabilità ambientale

GRI-G3.1
EC6, HR3
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 45
Glossario
WCM

e sociale. Il corso di formazione fino al 2012 ha coinvolto 446 persone e, in particolare nell'anno, hanno partecipato Buyer e SQE in Polonia, Turchia, Brasile, Cina e India.
Nel 2012 inoltre, il sistema di remunerazione variabile degli SQE manager e dei loro collaboratori ha continuato a includere elementi di sostenibilità, usati per la valutazione della loro performance.

SOSTEGNO AI FORNITORI IN DIFFICOLTÀ

La crisi finanziaria globale e il protrarsi della congiuntura in Europa hanno richiesto maggiore attenzione nel monitoraggio e nella gestione delle situazioni di criticità che si presentano all'interno della catena di fornitura.
Il Gruppo Fiat Industrial ha consolidato struttura e meccanismi di gestione dei fornitori in difficoltà finanziarie: l'organizzazione è finalizzata alla tempestiva identificazione di situazioni ad alto rischio e alla loro stabilizzazione mediante l'adozione delle misure più opportune a garanzia della continuità delle forniture. Attraverso le azioni in questione, attuate anche in collaborazione con altri costruttori, vengono offerti supporto per i piani di ristrutturazione e temporaneo sostegno finanziario anche nell'ottica della salvaguardia dell'occupazione.

Highlights

TOGETHER - CREATING NEW HORIZONS

Per rafforzare ulteriormente le relazioni con i fornitori, New Holland Fiat India ha organizzato nel mese di settembre 2012 un incontro a Nuova Delhi con oltre cinquecento partecipanti, tra fornitori di New Holland e Case Construction e alcuni funzionari dell'azienda. L'evento è stata un'occasione da parte del management per informare i presenti sullo scenario attuale e sui piani futuri della Società, sulle dinamiche del mercato e sulle crescenti aspettative dei clienti. Condividere gli ambiziosi obiettivi della Società è un modo per consolidare il senso di appartenenza e promuovere l'eccellenza nell'operare tra i fornitori, che possono sentirsi parte attiva di un processo che mira, come esplicitato nel motto dell'evento, a *creare nuovi orizzonti insieme*.

COMUNITÀ LOCALI

Il Gruppo si impegna a promuovere attività che incentivino lo sviluppo economico, sociale e culturale delle collettività, soprattutto nelle aree del mondo in via di sviluppo, sia direttamente sia attraverso collaborazioni con le istituzioni locali o con organizzazioni che operano in campo sociale.

Contributi alle comunità per destinazione

Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia di euro)

Area	Valore
NORD AMERICA	1.120
AMERICA LATINA	1.316
EUROPA	1.145
RESTO DEL MONDO	272

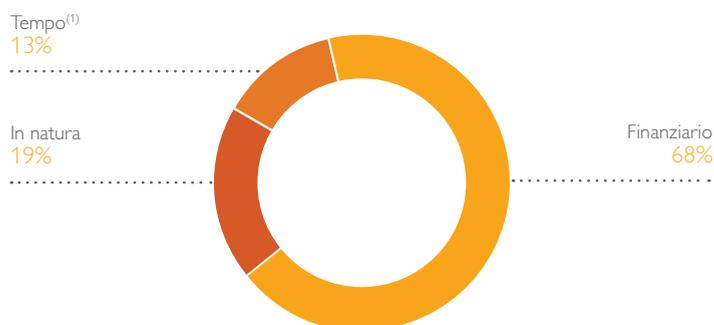
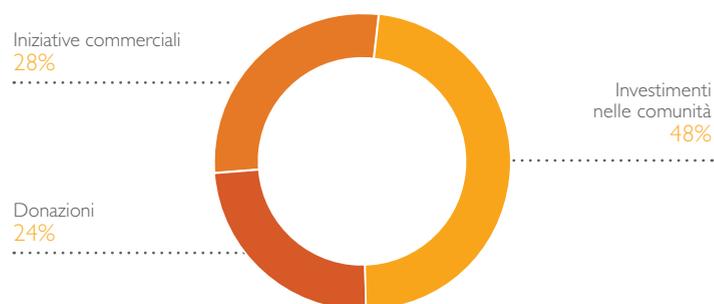
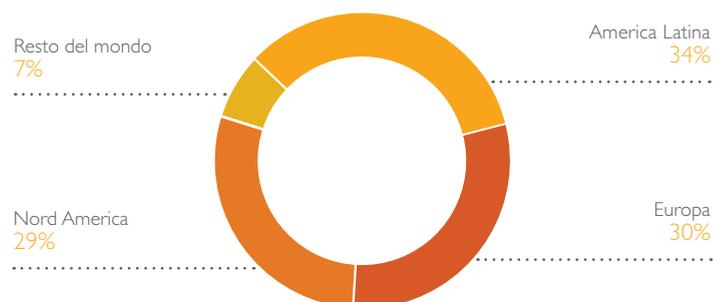
INIZIATIVE A FAVORE DELLE COMUNITÀ

L'uniformità della gestione delle attività a favore delle comunità locali è garantita dall'adozione da parte di tutti i settori del Gruppo delle Linee Guida per gli Investimenti nelle comunità locali che identificano le modalità di gestione delle iniziative e definiscono le loro aree di applicazione. Per mantenere un rapporto più stretto con le comunità locali normalmente le iniziative sono gestite a livello di stabilimento, settore e marchio e, nel caso in cui sia previsto un impegno finanziario significativo, vengono sottoposte anche ad approvazione e supervisione a livello corporate. Ogni settore ha adattato i princìpi contenuti nelle Linee Guida alle proprie specifiche esigenze, adottando politiche e linee guida mirate. L'effettiva efficacia delle iniziative e la rispondenza ai bisogni reali delle comunità locali è misurata con indicatori specifici. La loro analisi permette di valutare le opportunità potenziali legate a un ulteriore sviluppo o all'estensione dei progetti, oltre all'eventuale trasformazione di nuove iniziative in impegni a lungo termine.
L'attenzione alle comunità locali da parte del Gruppo si manifesta anche con la scelta di privilegiare, ove possibile, i fornitori locali facendone dei partner (vedere anche pagina 236-237). A testimonianza della volontà di diffondere le migliori pratiche anche ai fornitori, supportandoli nell'accrescere competenze tecniche e gestionali, il Gruppo si propone di promuovere sempre di più il programma di eccellenza nei processi produttivi *World Class Manufacturing*, in tutte le aree in cui opera.
Nel 2012 le risorse allocate da Fiat Industrial a favore delle comunità sono state valutate in circa 3,8 milioni di euro[1]. Oltre a erogare direttamente contributi economici o donazioni in natura, in alcune realtà il Gruppo sostiene le comunità anche permettendo ai propri lavoratori di svolgere attività di volontariato durante l'orario di lavoro (circa 488 mila euro).

3,8 milioni
di euro l'impegno verso le comunità

GRI-G3.1
EC1, EC8, EC9, SO1, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 46-47
Glossario
WCM

[1] *Dati ottenuti mediante un processo di raccolta ed elaborazione extracontabile che accoglie anche valori stimati. Per le conversioni di valute diverse dall'euro è stato utilizzato il cambio medio annuo al 30 novembre 2012. La rilevazione include anche il valore delle ore lavorate dai dipendenti per gestire e organizzare le iniziative umanitarie promosse dal Gruppo. La rilevazione non comprende le iniziative che, per i soggetti coinvolti, hanno come unica finalità la promozione dei marchi. I valori si riferiscono a tutte le società del Gruppo Fiat Industrial nel mondo.*

Fiat Industrial nel 2012 ha privilegiato gli investimenti finalizzati alla promozione dello sviluppo delle comunità vicine ai siti del Gruppo (circa 1,9 milioni di euro), a conferma della volontà di instaurare una relazione positiva e a lungo termine con le comunità in cui opera. L'area geografica nella quale si sono concentrati maggiormente gli interventi è stata l'America Latina, con circa il 34% del totale delle risorse, seguita dall'Europa con il 30%. Il rimanente 36% è stato devoluto a favore delle comunità in Nord America e nel resto del mondo.
Le iniziative a favore della comunità hanno riguardato: per il 39% progetti a carattere sociale sul territorio, per il 18% attività di promozione dell'istruzione dei giovani e per il 5% aiuti durante casi di emergenza. Il rimanente 38% è stato dedicato a varie iniziative tra cui, in particolare, la promozione della cultura e dell'arte.

[1] Rappresenta il valore monetario delle ore di volontariato prestato dai dipendenti durante l'orario di lavoro (include anche quelle iniziative per cui l'azienda è totalmente o parzialmente rimborsata dallo Stato).
[2] Altro comprende anche gli investimenti a favore dello sviluppo economico e dell'ambiente.

Highlights

FIAT INDUSTRIAL PER LA CULTURA

Fiat Industrial nell'ottobre 2012 ha sponsorizzato la mostra *Degas, capolavori dal Musée d'Orsay*. La collezione del Musée d'Orsay di Parigi ha permesso di ammirare un centinaio di opere dell'artista, uno dei principali protagonisti della pittura francese della seconda metà dell'Ottocento. Sempre in ottobre, a Buenos Aires (Argentina) Case IH, New Holland, Iveco Argentina assieme a Fiat Auto Argentina hanno sponsorizzato la mostra *Caravaggio y sus seguidores*. La mostra, a ingresso libero, è stata allestita presso il Museo Nacional de Bellas Artes e ha proposto una raccolta di una ventina tra le opere principali di Michelangelo Merisi da Caravaggio e di alcuni suoi seguaci. Per il terzo anno consecutivo Iveco ha sponsorizzato *Literata*, il festival letterario di Sete Lagoas (Brasile), la più grande fiera letteraria dello stato di Minas Gerais, che ha avuto come tematica principale il ruolo della letteratura nello sviluppo umano. Per quattro giornate la manifestazione ha avuto una grande partecipazione di pubblico con il coinvolgimento di più di 50 scuole e 19 mila studenti.

SUPPORTO ALLE INIZIATIVE SOCIALI

Il Gruppo si impegna a contribuire al benessere della comunità in cui opera sia promuovendo progetti autonomi sia supportando a vario titolo organizzazioni che operano in campo sociale su temi quali: la diffusione di una cultura della sostenibilità, l'assistenza ai disagiati, a giovani e agli anziani e l'attenzione alle esigenze delle persone diversamente abili.
Tra le principali iniziative sostenute nel corso dell'anno CNH, per il sesto anno consecutivo, ha collaborato con l'associazione *Habitat for Humanity*. Quest'associazione no profit statunitense, fondata nel 1976, si impegna a fornire alloggi dignitosi alle famiglie indigenti e alle persone senza tetto: dalla sua fondazione ha costruito più di 600 mila alloggi e fornito strutture di accoglienza a più di tre milioni di persone nel mondo. CNH partecipa attivamente alle attività impegnandosi annualmente,

GRI-G3.1
EC1, EC8, EC9, SO1, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 41, 46
Web
www. habitat.org

con i propri dipendenti, nella costruzione di una casa per la comunità in cui è presente. Per una settimana, durante l'orario di lavoro, i lavoratori che lo desiderano possono lasciare le proprie scrivanie per recarsi in cantiere e contribuire alla costruzione della casa, dalle parti portanti alle pareti in cartongesso. Nel corso dell'anno, CNH ha costruito il sesto edificio a Racine (**Stati Uniti**) dove è stata edificata per la prima volta una casa a due piani, mentre a Burr Ridge (Stati Uniti) è stato costruito il secondo edificio. In totale sui due progetti sono stati coinvolti 75 dipendenti che hanno dedicato circa trecento ore di attività. Parallelamente è proseguita la raccolta fondi a sostegno delle attività dell'associazione che per il 2012 ha raggiunto la somma di oltre 27.400 euro (tra donazioni dei dipendenti, della società e dei marchi). Dal 2007 da CNH e le sue persone sono stati raccolti complessivamente quasi 312 mila euro.
Continuando una lunga tradizione, anche nel 2012 CNH ha rinnovato il proprio sostegno a favore di *United Way*. Questa associazione no profit opera in 45 Paesi in tutto il mondo per migliorare le condizioni base di vita nelle comunità locali, concentrandosi, in particolare su: istruzione, stabilità finanziaria e sani stili di vita. Nel mese di settembre a Detroit (Stati Uniti), Sergio Marchionne, che è stato nominato presidente dell'anno per la raccolta fondi, ha partecipato al lancio della nuova campagna assieme a centinaia di sostenitori. Per sostenere *United Way* nella sua missione, CNH si è impegnata a raccogliere donazioni sia con una campagna di email mirata ai dipendenti in Nord America sia organizzando altre iniziative per le raccolte fondi nelle varie sedi dell'azienda: dalle vendite di beneficienza alle competizioni sportive tra i dipendenti. Nel 2012, CNH insieme ai suoi dipendenti ha donato più 1,2 milioni di euro a *United Way*.
In **Italia**, New Holland Agricolture e New Holland Construction, Iveco e FPT Industrial hanno organizzato *Al Mercato del Villaggio*. L'iniziativa ha visto il piazzale del Fiat Industrial Village (FIV) di Torino trasformarsi in un mercato a chilometro zero. In collaborazione con l'associazione Coldiretti Piemonte e con il patrocinio del Comune di Torino, sono state pianificate cinque giornate aperte a tutta la cittadinanza, in cui agricoltori e produttori locali hanno potuto vendere i loro articoli. Di ogni prodotto esposto è stata garantita l'origine e la completa trasparenza sull'etichettatura a tutto vantaggio della spesa sostenibile. In particolare nell'appuntamento di giugno sono state messe in vendita forme di Parmigiano Reggiano che hanno subito lievi danneggiamenti durante il sisma in Emilia Romagna del maggio 2012. La comunità ha potuto acquistare pezzi da circa un chilogrammo, a un prezzo di vendita solidale non gravato da ricarichi: il ricavato della vendita di quattrocento chilogrammi è andato interamente ai produttori emiliani. Sempre il Fiat Industrial Village è stato tra i protagonisti della terza edizione di *Un Babbo Natale in Forma*, iniziativa benefica a favore dell'ospedale infantile

GRI-G3.1
EC1, EC8, EC9, SO1, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 46
Web
www.transaid.org
www.unitedway.org
Glossario
Biodiversità

Regina Margherita di Torino. Infatti è partita dal FIV la carovana *Santa Claus su due ruote* formata da Harley Davidson, motociclette, scooter e biciclette scortata da mezzi Iveco che ha raggiunto il piazzale dell'ospedale. L'iniziativa organizzata dalla Fondazione Forma Onlus dell'Ospedale Regina Margherita in collaborazione con Iveco e il FIV ha avuto il duplice scopo di radunare cittadini vestiti con l'abito di Babbo Natale per strappare un sorriso ai bimbi ricoverati e raccogliere fondi, con la vendita dei tradizionali costumi rossi. I fondi raccolti sono stati destinati all'acquisto di un innovativo dispositivo portatile di Tomografia Assiale Computerizzata (TAC) per l'ospedale. Un'altra iniziativa del periodo natalizio, organizzata nello stabilimento FPT Industrial di Foggia ha coinvolto, per *Natale Bimbi*, non solo i figli e le famiglie dei dipendenti ma ha anche dato la possibilità a bambini e ragazzi diversamente abili e provenienti dagli orfanotrofi della zona di trascorrere una giornata spensierata assistendo allo spettacolo del Circo Lidia Togni.

New Holland Agriculture e la Confederazione Italiana Agricoltori (CIA) hanno donato un trattore a *Libera*, associazione che ha l'intento di sollecitare la società civile nella lotta alle mafie e promuovere legalità e giustizia. Il trattore New Holland sarà utilizzato dalla neonata cooperativa Rosario Livatino di Naro (Agrigento) che ha iniziato l'attività a fine giugno sui terreni sequestrati alla mafia. La Cooperativa è intitolata al "giudice ragazzino" ucciso da Cosa Nostra il 21 settembre 1990. Questo trattore si aggiunge a quello già donato a Libera da New Holland e CIA nel 2010.

Iveco Czech Republic è stata premiata dal Comune di Vysoké Mýto (**Repubblica Ceca**) per il supporto fornito dall'azienda nel settore delle iniziative sociali per le comunità locali Questo premio rappresenta un importante riconoscimento delle azioni di solidarietà che Iveco ha svolto a supporto di istituti regionali di infanzia, case di cura e case di riposo (l'acquisto di attrezzature per i bambini portatori di handicap, il sostegno nella costruzione della residenza per pensionati), senza dimenticare il supporto a iniziative scolastiche regionali all'University of Pardubice, Secondary Automotive School a Holice e Vysoké Mýto. L'impegno del Gruppo a favore delle comunità in **Africa** ha visto in Sudafrica, nella provincia di Limpopo, New Holland Agriculture sostenere un progetto a tutela della biodiversità. Il marchio di CNH ha infatti donato un trattore TT55 alla riserva faunistica *Netlo ya Lerato Rhino Orphanage*. La riserva è specializzata nel reinserimento nell'ambiente selvaggio dei cuccioli di rinoceronte rimasti orfani a causa del bracconaggio e il trattore verrà utilizzato per la manutenzione generale del vasto territorio della riserva. Anche il distributore New Holland South Africa e la rete delle concessionarie si sono mobilitate a favore del progetto impegnandosi a fornire gratuitamente l'assistenza e la manutenzione programmata per il trattore, compresa la fornitura dei ricambi. Iveco ha proseguito nella collaborazione, iniziata nel 2005, con l'organizzazione britannica Transaid. L'associazione si occupa di migliorare i trasporti per diminuire la povertà e aumentare la qualità della vita delle popolazioni africane.

New Holland ha sponsorizzato il *Summit Rio+20* che si è svolto in giugno 2012 a **Rio de Janeiro**. Organizzata congiuntamente dalla Convenzione delle Nazioni Unite per la lotta contro la desertificazione (UNCCD), dalla Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) e dalla Convenzione sulla biodiversità (CBD), la conferenza ha voluto celebrare i progressi compiuti a partire dal primo summit di Rio, tenutosi nel 1992. I temi del summit sono tra le pietre miliari della strategia *Clean Energy Leader* del marchio New Holland, all'avanguardia nell'agricoltura sostenibile fin dal 2006.

Brasile

PLANTAR & CONSTRUIR

New Holland Agriculture e New Holland Construction partecipano al programma *Plantar & Construir* che mira a contribuire allo sviluppo sostenibile delle regioni in cui sono presenti. Nel 2012, New Holland ha sostenuto l'ospedale infantile *Pequeno Príncipe* di Curitiba, come già nel 2007 e 2008 con una donazione di quasi 245 mila euro per l'acquisto di attrezzature e forniture. Per migliorare il morale dei suoi piccoli pazienti e le loro famiglie, l'ospedale *Pequeno Príncipe* inframmezza i trattamenti sanitari a cui sono sottoposti i malati con laboratori in cui i bambini sono invitati a danzare, ascoltare storie e giocare. Quest'anno, New Holland ha sostenuto il progetto *Magia da Dança* in cui oltre mille bambini e le loro famiglie hanno avuto la possibilità di fare nuove amicizie e ballare ai ritmi popolari e classici. I risultati di questi progetti sono stati più che positivi: da un lato sono stati eliminati i casi di depressione infantile, e dall'altro l'ospedale sostiene che la durata del ricovero sia stata ridotta del 50% e i tassi di infezione ospedaliera siano scesi del 20%. Questo programma comprende anche numerose iniziative rivolte ai giovani sia con programmi di formazione (*Graffiti: Invenções no Muro*) sia appoggiando associazioni impegnate nel volontariato (*São Miguel Arcanjo*).

Nel mese di dicembre 2012, New Holland Agriculture ha sponsorizzato e partecipato come relatore al Sustainable Innovation Forum, ospitato in collaborazione con il Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente (UNEP), a Doha 2012 nell'ambito della Conferenza dell'ONU sul clima (COP18) in **Qatar**. Il Forum ha riunito personaggi di spicco del mondo imprenditoriale, i governi e le Organizzazioni non Governative (ONG) per discutere su come mobilitare partenariati pubblico-privato, le sfide dell'urbanizzazione sostenibile, e gli ultimi progressi della tecnologia e dell'innovazione.
New Holland Agriculture è stato uno degli sponsor del *Sustainable World Agriculture Congress*, che si è tenuto a **Singapore** in luglio. La conferenza ha riunito l'intera catena del valore alimentare, inclusi i dirigenti d'imprese agroalimentari, di allevamenti e di industrie alimentari, ONG accademici e politici, per discutere le sfide e le soluzioni necessarie per realizzare un'agricoltura sostenibile per la sicurezza alimentare futura. Anche questa sponsorizzazione rientra nel quadro della strategia *Clean Energy Leader*, che riflette l'impegno di New Holland per l'ambiente e la sua visione del ruolo dei produttori agricoli. A questo proposito New Holland Agriculture è stata premiata con l'*Agriculture Leadership Award* 2012 durante la quinta edizione dell'*Agriculture Leadership Summit on the Environment and Agriculture* svoltosi in **India**. Il premio, che viene assegnato annualmente a chi ha dato contributi notevoli nel campo agricolo, è stato consegnato a New Holland Fiat India per "aver definito un nuovo quadro di riferimento per un approccio sostenibile dell'agricoltura attraverso la meccanizzazione della raccolta dello zucchero di canna e delle biomasse" nel Paese.

FORMAZIONE DEI GIOVANI

L'attenzione che Fiat Industrial rivolge alle comunità in cui opera si focalizza sui giovani e in particolare sula loro formazione. Infatti, oltre ai premi e alle borse di studio erogati ai figli dei dipendenti (vedere anche pagina 193) i settori del Gruppo si impegnano a promuovere iniziative in collaborazione con istituzioni private, enti pubblici e con altri stakeholder.

Negli **Stati Uniti** Case IH, CNH Capital e New Holland Agriculture sono silver sponsor dell'associazione *Future Farmers of America* (FFA), che dal 1928 si occupa di formazione in agricoltura. Per sostenere uno dei progetti di formazione sul territorio di FFA, nel corso del 2012, i marchi Case IH e Case Costruction Equipment hanno donato *Red Power* da vendere all'asta. Si tratta di una minipala gommata Case SV250 da collezione che ha 82 cavalli di potenza e 134 chilogrammi di capacità operativa nominale. Questo pezzo unico è stato aggiudicato a più di 58 mila euro.

In **Italia** nel 2012 è proseguito l'impegno di Iveco nel progetto *TechPro*^{2} Iveco. Nato nel 2011 in collaborazione con il Centro Nazionale Opere Salesiane – Formazione Aggiornamento Professionale (CNOS-FAP), il progetto consiste in un programma specifico triennale di formazione professionale. Circa cento figure tecniche specializzate per il settore dei veicoli industriali vengono preparate per poter rispondere alla crescente domanda di occupazione da parte di concessionarie e officine autorizzate Iveco. Il percorso formativo triennale prevede lo svolgimento di una parte del programma presso il Centro di Formazione Professionale (CFP) Salesiano di Fossano (Cuneo) e una fase pratica effettuata direttamente presso alcune officine Iveco.

Nel corso del 2012 il progetto *TechPro*^{2} Iveco è approdato anche in Brasile. La scuola salesiana di Belèm ospiterà infatti nei prossimi mesi i corsi professionali per facilitare l'ingresso nel mercato del lavoro di venti giovani nel campo delle riparazioni dei veicoli a motore. Per poter offrire agli studenti selezionati la miglior formazione tecnica nell'iniziativa sono stati coinvolti formatori ISVOR. Iveco collabora già da diversi anni con le Opere Salesiane per aiutare lo sviluppo di competenze meccaniche e tecniche in Paesi carenti di professionalità specialistica. In virtù di questa partnership, Iveco ha offerto apparecchiature tecniche e supporta la formazione dei docenti locali presso la Scuola Don Bosco de Il Cairo in Egitto.

In **Brasile**, Case Construction Equipment e Case IH dal 2007 sostengono il programma *Multiação* che investe nello sviluppo delle comunità che circondano l'impianto industriale di Sorocaba e comprende attività che vanno dalle sponsorizzazioni sportive, alle partnership con importanti organizzazioni che operano in campo sociale e che promuovono l'istruzione e la cultura, così come i prestiti di macchine per le costruzioni e le donazioni al municipio di Sorocaba per progetti finalizzati

1,5 milioni di euro
a supporto dell'iniziativa
Multiação
dal 2007

alle comunità locali. Dalla fine del 2008, nel programma *Multiação* sono stati investiti quasi un milione e mezzo di euro nelle istituzioni di Sorocaba e nella squadra di basket della città. Nell'ambito del programma *Plantar & Construir* nel 2012 è stata supportata da New Holland Agriculture e New Holland Construction l'attività *Graffiti: Invenções no Muro* in collaborazione con l'Associazione Volontari per il Servizio Internazionale (AVSI) e le autorità locali. Questa iniziativa ha avuto lo scopo di offrire, attraverso la cultura, percorsi d'inserimento per giovani svantaggiati. L'attività è durata otto mesi e ha coinvolto 17 giovani d'età compresa tra i 12 e i 24 anni della regione metropolitana di Belo Horizonte. I ragazzi hanno ricevuto lezioni su tecniche di graffiti, disegno e pittura, nozioni di storia dell'arte e di educazione civica. Al termine

Brasile

PROJETO SEMENTINHA

Nel 2012, presso lo stabilimento FPT Industrial di Sete Lagoas, è stata lanciata un'iniziativa che ha l'obiettivo di coinvolgere i bambini del territorio e sensibilizzarli a una maggiore responsabilità verso i temi ambientali, spesso trascurati in situazioni di fragilità sociale. Attraverso attività educative a stretto contatto con la natura, possono così fiorire relazioni positive tra l'azienda, la comunità locale e un territorio che presenta aspetti di disagio. FPT Industrial ha lanciato il *Projeto Sementinha* (Piccolo seme) che mira a diffondere la cultura del rispetto dell'ambiente sin dall'infanzia e, allo stesso tempo, intende compensare parte delle emissioni emesse dallo stabilimento di Sete Lagoas con l'attività di rimboschimento. Iniziato nel maggio del 2012 e giunto già alla sua terza edizione, il progetto educativo intende trasmettere il senso di responsabilità ambientale alle generazioni future, invitando i più piccoli a piantare alberi e curare l'ambiente in cui vivono. Gli studenti coinvolti nel progetto, di età compresa tra i sei e i dieci anni, visitano lo stabilimento e partecipano a una lezione interattiva su temi ambientali prima di procedere con l'attività di impianto di semi e piante. L'obiettivo finale è trasmettere conoscenze e informazioni in materia di educazione ambientale, riciclo, conservazione delle specie autoctone e delle risorse naturali non rinnovabili, così da rendere i ragazzi moltiplicatori di conoscenza con le loro famiglie e gli amici. Il progetto sta riscuotendo un grande successo tra gli studenti e le scuole del territorio che hanno deciso di aderire sempre più numerose. Nel 2012 sono stati coinvolti 150 bambini in rappresentanza di tre scuole di Sete Lagoas, per il 2013 l'obiettivo è di raggiungere una partecipazione di oltre trecento bambini.

GRI-G3.1 >
EC1, EC8, EC9, SO1, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità >
Il nostro impegno a pagina 47
Web >
www.casemultiacao.com
Glossario >
Biodiversità

del corso, quanto imparato è stato messo in pratica sulle pareti del centro logistico CNH di Contagem, dove è stato dipinto un murale con il coinvolgimento di tutta la comunità. Sempre all'interno del programma *Plantar & Construir* a Barbacena viene sostenuta l'associazione *São Miguel Arcanjo* che incoraggia la riaffermazione della cittadinanza e dei diritti di più di quattrocento bambini e adolescenti. L'associazione offre corsi di formazione e istruzione oltre a essere un luogo accogliente per bambini e ragazzi che abbiano avuto i loro diritti violati. L'associazione possiede edifici che servono sia come abitazione sia come studi dentistici, biblioteca, lavanderia, mensa (che prepara 1.500 pasti al giorno), panetteria industriale, falegnameria, officina, teatro, campo sportivo e diverse aule e alloggi. L'associazione possiede terreni agricoli anche coltivati a fieno, che producono novanta tonnellate l'anno di merci vendute in tutto il centro sud del Minas Gerais.

Anche Iveco a Sete Lagos (Brasile) sostiene il *Programa Formare* che ha lo scopo di reinserire giovani svantaggiati attraverso la formazione. In collaborazione con la *Fundação Iochpe* sono stati selezionati venti giovani apprendisti per partecipare al programma. Il corso, tenuto da novanta volontari dipendenti di Iveco, è rivolto allo sviluppo di competenze come: la comunicazione, il lavoro di gruppo, il *problem solving* e il processo produttivo. Iniziato nel terzo trimestre del 2012, il percorso formativo dura circa un anno al termine del quale gli studenti riceveranno una laurea specialistica tecnica in finitura e assemblaggio finale e un diploma riconosciuto dal Ministero della Pubblica Istruzione. È invece è rivolto alle scuole di Sete Lagos il progetto *Espaço Ciência* in collaborazione con l'Istituto d'Arte Contemporanea Inhotim, con lo scopo di sensibilizzare gli studenti su temi quali: la botanica, la sostenibilità, il consumo responsabile delle risorse naturali, la conservazione della biodiversità, la qualità della vita e il cambiamento climatico. Il progetto si è svolto nel primo semestre del 2012 e ha coinvolto 1.600 studenti di quattro diverse scuole pubbliche di Sete Lagos.

New Holland Fiat India nell'ottobre 2012 ha inaugurato a Bhubaneswar in **India**, in collaborazione con il Dipartimento dell'Agricoltura del Governo di Odisha, il primo *Agri Training Centre*. L'attività del centro di formazione si rivolge a giovani

agricoltori e disoccupati con lo scopo di fornire loro conoscenze specifiche per avere sbocchi lavorativi di buon livello nel campo dell'agricoltura meccanizzata, nell'ambito del programma del Governo di Odisha. Il corso di formazione includerà: manutenzione di trattori e revisione dei relativi sottogruppi principali ma anche riparazione e manutenzione di altre attrezzature agricole meccanizzate. L'*Agri Training Centre* sarà dotato di utensili speciali per la formazione specifica fornita da New Holland. Sviluppato su oltre duemila metri quadrati messi a disposizione dal *Odisha Farm Machinery Research & Development Centre* del Dipartimento dell'Agricoltura, il centro formerà circa cinquecento giovani contadini disoccupati il primo anno e mille a partire dal secondo anno.

PARTECIPAZIONE AI SOCCORSI IN CASO DI EMERGENZE

Fiat Industrial è attenta a rispondere tempestivamente alle necessità delle popolazioni colpite da catastrofi naturali. In caso di calamità, i settori mettono a disposizione delle comunità colpite le risorse (mezzi, supporto tecnico ed economico) e il sostegno dei dipendenti.

Negli Stati Uniti Case Contruction Equipment ha inviato più di tremila modellini di macchine da costruzione alla Fondazione *Toys for Tots* dopo la distruzione di un loro magazzino di giocattoli dovuta all'**uragano Sandy**. I modellini delle macchine movimento terra di Case, come le pale gommate e le minipale compatte, sono stati tra i giocattoli distribuiti, durante le festività, ai bambini di famiglie in difficoltà.

In seguito agli **eventi sismici** che hanno gravemente colpito l'**Emilia Romagna** nel maggio 2012, i settori del Gruppo hanno contribuito con diverse modalità. CNH, presente a Modena con uno stabilimento e a San Matteo (Modena) con un sito di Ricerca e Sviluppo e centro logistico, ha messo a disposizione della Protezione Civile un'unità di soccorso di emergenza, composta da macchine movimento terra, officine mobili e operatori. L'unità ha agito con autonomia operativa all'interno dell'attività di coordinamento della Protezione Civile. Sono stati impegnati: dodici mezzi movimento terra tra leggeri (sollevatori telescopici, mini escavatori, mini pale compatte, terne) e pesanti (escavatori, pale gommate) dei marchi New Holland, cinque officine mobili, autocarri Iveco per trasporto macerie e hanno partecipato ai soccorsi venti operatori e meccanici, tra personale di CNH e delle sue concessionarie. L'unità, organizzata in quattro squadre, è stata operativa nei comuni in provincia di Modena tra i più colpiti dal sisma - Cavezzo, Finale Emilia e Medolla - per realizzare la rete fognaria e preparare la superficie del campo di accoglimento degli sfollati, ripulire le vie dei centri storici, demolire gli

GRI-G3.1
EC1, EC8, EC9, SO1, SO9, SO10
Piano di Sostenibilità
Il nostro impegno a pagina 47

La voce dei nostri stakeholder

Dopo il terremoto che ha colpito l'Emilia Romagna nel maggio 2012, Fiat Industrial si è mossa al fianco della Croce Rossa Italiana, da sempre in prima linea a dispiegare ingenti forze di materiali, mezzi ma soprattutto persone al servizio di chi ne ha più bisogno.

Ignazio Schintu, *Emergency Manager della Croce Rossa Italiana:*
"Quando si arriva in un luogo colpito da una calamità, si ha sempre poco tempo e le esigenze, invece, sono un'infinità. In queste situazioni è importante che dopo il "boom mediatico" non si spengano i riflettori, per restare vicino alle persone e aiutarle a superare un momento critico. In Emilia Romagna siamo rimasti cinque mesi, fianco a fianco con tantissimi volontari provenienti da tutta l'Italia e pronti a offrire il loro aiuto ai fratelli emiliani colpiti da una sciagura. Ma la buona volontà, da sola, non basta: ecco perché in queste occasioni, quando qualcuno ti offre un aiuto, non si può che accoglierlo con entusiasmo. Questo è quello che è successo quando Fiat Industrial ci ha offerto la sua generosa, grandissima mano. Nella massima trasparenza, ma soprattutto nel massimo interesse delle popolazioni colpite dal sisma, si è cercato di sviluppare un progetto dedicato ai più vulnerabili, per non farli sentire soli, nonostante le ingenti perdite subite. I fondi donati sono stati utilizzati per il fabbisogno dei centri di accoglienza approntati nei comuni di Concordia sulla Secchia e Rovereto sulla Secchia, grazie ai quali si sono potuti gestire, tra l'altro, le attività dedicate agli anziani, ai bambini e tutto ciò che ha riguardato la gestione sanitaria all'interno dei campi stessi, supportando oltre mille ospiti".

edifici pericolanti e smaltire le macerie. Inoltre, alla luce dell'inagibilità di numerosi capannoni industriali nelle zone colpite dal sisma, la società ha messo a disposizione il complesso industriale di Cento (Ferrara), per consentire alle aziende locali in difficoltà di trovare una sede dove riprendere rapidamente le attività produttive. FPT Industrial ha consegnato un gruppo elettrogeno al Servizio di Protezione Civile dell'Associazione Nazionale Alpini che è stato utilizzato per alimentare le cucine e l'impianto di condizionamento di una tendopoli di Cento. Iveco, per supportare i mezzi di soccorso in dotazione ai Vigili del Fuoco, ha inviato subito al campo di San Prospero un'officina mobile e una squadra di tecnici per garantire il perfetto funzionamento dei veicoli e il rifornimento di eventuali pezzi di ricambio mandati dalla rete di assistenza. La squadra all'inizio è stata composta da quattro tecnici, operativi 24 ore al giorno, poi una volta rientrata l'emergenza, sono rimaste due persone.
Il Gruppo Fiat Industrial per offrire aiuto immediato alla popolazione ha donato 125.000 euro, cifra che comprende il raddoppio della somma di denaro raccolta tra i dipendenti, a diversi enti tra cui la Croce Rossa e la Cooperativa Sociale Nazareno di Carpi (Modena). Questo centro, che ha subito molti danni durante il terremoto, mette a disposizione alloggi e fornisce educazione e formazione professionale per bambini e adulti portatori di handicap. Tutte le donazioni dei dipendenti sono state destinate alla creazione di alloggi temporanei per gli ospiti del centro, al suo restauro e al ripristino delle attività.
Per quanto riguarda il supporto ai clienti, CNH, tramite le proprie strutture di assistenza, ha effettuato visite presso le aziende agricole e i contoterzisti del territorio che hanno subito danni ai macchinari, affinché potessero riprendere quanto prima le attività. CNH ha inoltre offerto ai dipendenti delle sedi di Modena e San Matteo un sostegno psicologico gratuito, organizzato sia in gruppi di ascolto sia individualmente.

APPENDICE

254 Parametri del Bilancio
258 Approfondimenti
276 Lettere di attestazione
278 Indice dei contenuti GRI-G3.1
284 Glossario
290 Contatti

PARAMETRI DEL BILANCIO

Il Gruppo Fiat Industrial, attraverso il Bilancio di Sostenibilità, vuole fornire ai propri stakeholder una visione completa dell'attività aziendale, integrando i risultati raggiunti e gli impegni presi in campo economico con quelli ambientali e sociali.
A partire dal 2012 una sintesi degli aspetti rilevanti in termini di sostenibilità, individuati secondo un'analisi di materialità svolta internamente, è inserita anche all'interno della Relazione Finanziaria Annuale, dando anche evidenza dei loro principali effetti economici.
Questo documento rappresenta il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Fiat Industrial, costituitosi il 1° gennaio 2011.
Il Bilancio di Sostenibilità è stato redatto in conformità alle linee guida Global Reporting Initiative, GRI-G3.1[1], con riferimento alle quali è stato attestato da un organismo indipendente il raggiungimento del massimo livello di applicazione (A+)[2].

OBIETTIVI, PERIMETRO E METODOLOGIA

La selezione degli argomenti trattati nel Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Fiat Industrial è frutto di un processo di analisi che tiene conto delle esigenze conoscitive degli stakeholder sugli impegni e sui risultati del Gruppo in tema di sostenibilità (vedere anche pagine 26-47), delle richieste dei principali standard di rendicontazione internazionali e delle caratteristiche sociali, economiche e ambientali del settore dei *capital goods*. Grande attenzione è stata dedicata alle richieste informative degli investitori socialmente responsabili (SRI) e degli analisti finanziari e non finanziari che periodicamente esaminano le performance di sostenibilità del Gruppo (vedere anche pagine 78-80). Sono poi state analizzate le *common practice* e le *best practice* utilizzate dai principali concorrenti e dalle aziende riconosciute eccellenti per la rendicontazione di sostenibilità.
Questa analisi è stata supportata da un processo di condivisione e confronto che ha coinvolto trasversalmente le strutture interne al Gruppo, attraverso un network di referenti nelle differenti aree organizzative che costituiscono il punto di riferimento per l'attuazione delle iniziative di sostenibilità e la rendicontazione delle performance.
I temi affrontati (governance, prodotto, processi produttivi, gestione delle persone e dei rapporti con le comunità locali, rete di vendita, clienti e fornitori) sono stati suddivisi in cinque parti: nella prima parte è stata illustrata la struttura del Gruppo, nella seconda l'approccio strategico alla sostenibilità, nella terza e quarta parte sono state rendicontate le iniziative ambientali e sociali realizzate nel 2012, mentre nell'ultima sezione trovano spazio indicatori addizionali di tipo economico, ambientale e sociale.
In particolare, l'approccio strategico è contenuto nel Piano di Sostenibilità, sezione nella quale il Gruppo identifica le priorità di intervento e definisce impegni e obiettivi di miglioramento coerenti e integrati con la propria strategia di business.
Sulla base dei riscontri raccolti nei colloqui e negli incontri con i principali stakeholder, in questo Bilancio sono state approfondite alcune aree. Si segnala in particolare:

- l'integrazione, ove possibile, di indicatori di quantificazione economica degli aspetti ambientali e sociali, come primo passo verso il rapporto integrato;
- l'aggiornamento del Piano di Sostenibilità e l'inserimento di nuovi obiettivi di miglioramento;

GRI-G3.1 >
2.9, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 4.15
Web >
www.globalreporting.org
Glossaio >
Audit, SRI, Stakeholder

[1] Il Global Reporting Initiative (GRI) è un'associazione multi-stakeholder per lo sviluppo e la divulgazione di linee guida per la rendicontazione non finanziaria. Le linee guida GRI-G3.1 danno indicazioni per la rendicontazione delle dimensioni economica, ambientale e sociale e rappresentano uno standard di contenuto che supporta l'organizzazione nella redazione del Bilancio di Sostenibilità, promuovendone la comparabilità nel tempo e fra organizzazioni similari.
[2] Il livello A è il massimo livello, in una scala da A a C, con la quale si identifica la copertura degli indicatori proposti da GRI. Il segno più (+) attesta invece che i dati contenuti sono stati verificati da un ente terzo di certificazione.

- la descrizione del processo di ideazione e definizione dei prodotti, durante l'intero ciclo di vita e delle strategie adottate per ridurne l'impatto ambientale;
- l'approfondimento di alcune tematiche ambientali di particolare interesse, tra cui i rischi legati alla scarsità d'acqua e la biodiversità;
- l'evidenza di alcuni progetti e iniziative attuati negli stabilimenti localizzati in Brasile, a testimonianza della diffusione della cultura della sostenibilità e dell'attuazione delle migliori pratiche in tutti i Paesi in cui il Gruppo opera e, in particolar modo, nei mercati emergenti;
- la spiegazione di quali misure il Gruppo sta attuando per adempiere agli obblighi di informazione previsti dalla normativa sui minerali fonti di conflitto (*conflict minerals*).

Il presente Bilancio di Sostenibilità contiene, salvo diversa indicazione, informazioni e dati riferiti all'esercizio 2012 - coincidente con l'anno solare - e a tutte le Società del Gruppo Fiat Industrial nel mondo consolidate nel Bilancio Consolidato al 31 dicembre 2012. Salvo diversa indicazione, per Gruppo si intende il Gruppo Fiat Industrial e per settori o Società del Gruppo si intendono CNH, Iveco e FPT Industrial. L'eventuale esclusione dal perimetro di rendicontazione di alcune aree geografiche, di alcune società o di specifici siti deriva dall'impossibilità di raccogliere dati con standard qualitativi soddisfacenti o dalla scarsa significatività dei fenomeni da rendicontare rispetto all'intero Gruppo (come può accadere per esempio per società di nuova acquisizione, per le joint venture o per attività produttive non ancora pienamente avviate). In alcuni casi sono state invece incluse nel perimetro di rendicontazione anche realtà non consolidate integralmente, ma ritenute significative per i relativi impatti sociali e ambientali. Eventuali variazioni significative nel perimetro o nella modalità di calcolo di singoli dati sono espressamente indicate nel testo o nelle tabelle in appendice. In particolare, per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione:

- i dati del programma *World Class Manufacturing* sono relativi ai 64 stabilimenti consolidati nella Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2012;
- i dati sulla salute e sicurezza sul luogo di lavoro sono relativi a 62.564 dipendenti che rappresentano il 92,1% dei dipendenti totali del Gruppo;
- le performance ambientali ed energetiche del Gruppo sono relative a 59 stabilimenti consolidati integralmente, che rappresentano oltre il 97% del fatturato industriale[1] del Gruppo. Lo stabilimento CNH di Berlino (Germania), in quanto a ridotta capacità produttiva, non è inserito nel perimetro di consolidamento relativo alle certificazioni ISO 14001.

Rispetto all'anno precedente, per cessata attività, il perimetro di rendicontazione 2012 delle performance ambientali non contiene gli stabilimenti Iveco di Barcellona (Spagna) e di Valle Ufita (Avellino), mentre per quanto riguarda le performance energetiche sono esclusi dal perimetro anche gli stabilimenti CNH di Dublino (Irlanda) e di Imola (Bologna). Risulta invece invariato il perimetro di rendicontazione di FPT Industrial.

Si segnala che nel Bilancio di Sostenibilità la definizione di stabilimento coincide con quella utilizzata nella Relazione Finanziaria Annuale.

GRI-G3.1 >
2.9, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 4.15
Glossario >
Biodiversità, Conflict minerals, GRI, ISO 14001

[1] *Per fatturato industriale si intendono i ricavi riconducibili all'attività degli stabilimenti direttamente controllati dal Gruppo.*

La realizzazione del Bilancio di Sostenibilità è stata supportata da un processo strutturato per il reperimento delle informazioni e dei dati, fondamentale per la corretta rendicontazione della performance di sostenibilità del Gruppo. Sono circa 200 i *Key Performance Indicators* (KPI) rendicontati nel presente documento. Nelle aree in cui sono presenti, sono stati utilizzati i sistemi gestionali informatizzati e di controllo di gestione già in essere nel Gruppo, a garanzia dell'affidabilità dei flussi informativi e della correttezza del dato. Per alcuni indicatori è stata invece avviata un'apposita attività di rilevazione attraverso banche dati informatizzate (es. *Standard Aggregation Data* per dati relativi ad ambiente, salute e sicurezza e la piattaforma SAP HR per dati relativi al personale) o fogli elettronici, alimentati direttamente dai referenti di ciascuna area tematica nel mondo e validati dai relativi responsabili.
Per garantire la comparabilità nel tempo, i dati sono presentati su un periodo di tre anni, dal 2010 al 2012, avendo ricostruito, ove possibile, l'attività dei tre settori prima della scissione da Fiat S.p.A. Infatti il presente Bilancio di Sostenibilità è il secondo di Fiat Industrial inteso come Gruppo autonomo; una rendicontazione sui settori che oggi lo compongono era contenuta in maniera aggregata all'interno del Bilancio di Sostenibilità, relativo all'esercizio 2010, di Fiat S.p.A. ante scissione.
Per dare evidenza nel medio-lungo termine dell'andamento delle performance ambientali ed energetiche specifiche dei settori, sono stati definiti alcuni indici normalizzati per unità di produzione. Lo scopo è quello di evidenziare una performance derivante da un miglioramento nel processo e non legata solamente alla variazione dei volumi di produzione. Le unità di produzione scelte sono specifiche delle attività dei singoli settori: ore di produzione per CNH e Iveco e unità prodotte per FPT Industrial. Sugli indici normalizzati sono stati definiti, per ciascun settore, i target di miglioramento.
Le specifiche relative alle metodologie di calcolo e alle spiegazioni dei trend sono riportate accanto ai grafici e alle tabelle corrispondenti. Il Valore Aggiunto, che rappresenta la ricchezza generata dall'azienda nello svolgimento delle proprie

GRI-G3.1
2.9, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 4.15
Glossario
KPI, SAD

attività, è calcolato, secondo la metodologia interna, come differenza tra il valore della produzione e i costi intermedi associati, al netto degli ammortamenti. Il Valore Aggiunto Globale Netto è poi ripartito tra i diversi beneficiari nel seguente modo: dipendenti (remunerazione diretta costituita da salari, stipendi e TFR e remunerazione indiretta costituita dagli oneri sociali); Stato e Pubblica Amministrazione (imposte sul reddito); finanziatori (interessi versati per la disponibilità del capitale di credito); azionisti (dividendi distribuiti); azienda (quota utile reinvestito) e comunità locali.
Inoltre, i dati economici raccolti direttamente e non tratti dalla Relazione Finanziaria Annuale sono stati convertiti in euro utilizzando il tasso medio di cambio al 30 novembre 2012.
Si segnala infine che i dati relativi alle retribuzioni suddivise tra uomo e donna non sono stati pubblicati per motivi di confidenzialità.

GARANZIA DELLA QUALITÀ DELLE INFORMAZIONI

Il processo di definizione dei contenuti si basa sui princìpi di materialità, inclusività degli stakeholder, contesto di sostenibilità e completezza. Infatti la complessa e strutturata attività sviluppata nella fase di progettazione del presente documento ha l'obiettivo di definire i temi e gli ambiti che, per gli impatti economici, ambientali e sociali, sono ritenuti rilevanti per gli stakeholder. Inoltre sono individuati i criteri per la rappresentazione quanto più completa possibile delle informazioni significative e per la definizione delle priorità di intervento riguardo gli aspetti ambientali e sociali.
Il processo di garanzia della qualità delle informazioni considera invece i princìpi di equilibrio, comparabilità, accuratezza, tempestività, chiarezza e affidabilità previsti dal GRI. Infatti nel Bilancio di Sostenibilità, redatto con cadenza annuale, sono riportati non solo gli andamenti positivi, ma anche i punti di debolezza e gli ambiti di miglioramento, con l'obiettivo di presentare in modo chiaro ed equilibrato la performance di sostenibilità del Gruppo agli stakeholder. Inoltre il processo di rilevazione delle informazioni e dei dati quantitativi è stato strutturato in modo da garantire la confrontabilità dei dati su più anni e tra organizzazioni similari, per permettere una corretta lettura delle informazioni.
Al fine di rafforzare l'affidabilità e l'impegno dell'azienda sui contenuti, il Bilancio di Sostenibilità è soggetto alla verifica, analisi e approvazione di più attori. In particolare il documento è:

- redatto dall'Unità di Sostenibilità, che riporta al Chief Financial Officer e che coordina e coinvolge trasversalmente tutte le funzioni e i settori del Gruppo per competenza;
- approvato dal Group Executive Council, il più importante organismo decisionale, guidato dal Presidente del Gruppo e composto dai Regional Chief Operating Officer guidati dal COO di Gruppo, dai Brand Leaders, dagli Industrial Process Leaders e da alcune funzioni corporate tra le quali il Chief Financial Officer e il Responsabile delle Risorse Umane;
- esaminato dal Comitato Nomine, Corporate Governance e Sostenibilità, istituito all'interno del Consiglio di Amministrazione di Fiat Industrial;
- sottoposto all'attività di verifica di SGS Italia S.p.A.[1], organismo indipendente di certificazione, secondo la procedura *Sustainability Reporting Assurance* (SRA), in conformità con le linee guida GRI-G3.1 e la norma AA1000 APS 2008. SGS è ufficialmente autorizzata a effettuare attività di assurance secondo AA1000. Inoltre è stato verificato l'allineamento del sistema di gestione della sostenibilità del Gruppo alla linea guida ISO 26000 in materia di responsabilità sociale. La lettera di attestazione, che descrive le attività svolte e riporta i giudizi formulati, è consultabile alla pagina 276;
- presentato, contestualmente alla Relazione Finanziaria Annuale, in occasione dell'Assemblea degli Azionisti di Fiat Industrial, per una tempestiva visione della complessiva performance economico-finanziaria e ambientale-sociale del Gruppo;
- pubblicato e liberamente scaricabile dal sito *web corporate* nella sezione sostenibilità.

GRI-G3.1 >
2.9, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 3.6, 3.7, 3.8, 3.9, 3.10, 3.11, 4.15
Glossario >
AA1000, Audit, GRI, ISO 26000, Stakeholder

[1] *Il presidente di Fiat Industrial, Sergio Marchionne, e il membro del Consiglio di Amministrazione di Fiat Industrial John Elkann sono rispettivamente presidente e amministratore non esecutivo di SGS S.A.*

APPROFONDIMENTI

La presente sezione accoglie dati e informazioni che integrano quanto già esposto nelle altri parti del Bilancio di Sostenibilità. Si tratta di approfondimenti che intendono coprire i contenuti delle linee guida GRI-G3.1, nonché rispondere a specifiche richieste di analisti e investitori SRI.

DIMENSIONE ECONOMICA

CONFORMITÀ

Il commento riporta le sentenze, i lodi arbitrali e i provvedimenti, ritenuti significativi per valore, emessi nel 2012 in via definitiva e che hanno visto le Società del Gruppo Fiat Industrial soccombenti (indicati come "Provvedimenti Definitivi").
In relazione a violazioni della legislazione sulla tutela ambientale, concorrenza sleale, antitrust, proprietà intellettuale, marketing e pubblicità, informativa di prodotti e servizi, privacy, responsabilità per danni derivanti da prodotti difettosi o responsabilità per violazioni di diritti della comunità locale non si rilevano Provvedimenti Definitivi significativi.
Si segnalano, invece, alcuni Provvedimenti Definitivi nei seguenti ambiti:

- responsabilità contrattuale per prodotto difettoso, per un valore complessivo di circa 50 mila euro;
- responsabilità contrattuale (inadempimento), per un valore complessivo di circa 500 mila euro.

Si segnala inoltre una sanzione di Banca d'Italia agli amministratori di Iveco Finanziaria S.p.A., al tempo dei fatti controllata dal Gruppo Barclays, nell'ambito delle normali attività ispettive dell'autorità di vigilanza, per un valore complessivo di 60 mila euro.
Infine, i Provvedimenti Definitivi relativi a contenzioso del lavoro e previdenziale emessi nell'anno 2012 contro Società del Gruppo Fiat Industrial hanno comportato un esborso monetario pari allo 0,1 % del costo del lavoro registrato nello stesso anno. Il contenzioso è stato proporzionalmente più elevato in Brasile dove i Provvedimenti Definitivi, che hanno riguardato principalmente aspetti di interpretazione normativa particolarmente controversi, rappresentano più del 64% del totale, con un esborso monetario collegato di circa il 69% di quello complessivo. I Provvedimenti Definitivi in questione tuttavia, quanto a tipologia di violazioni accertate e numerosità, non rivestono carattere di eccezionalità in relazione allo specifico quadro di Paese.

GRI-G3.1 >
EN28, HR9, SO7, SO8, SO10, PR2, PR4, PR7, PR8, PR9
Glossario >
SRI

DIMENSIONE AMBIENTALE

EMISSIONI IN ATMOSFERA

Composti Organici Volatili (COV)
Gruppo Fiat Industrial mondo (kg)

	2012	2011	2010
CNH	**1.504.194**	1.483.138	1.239.197
Iveco	**1.009.659**	1.244.516	1.226.090
FPT Industrial	**38.156**	39.595	40.693
Totale	**2.552.009**	2.767.249	2.505.980

Emissioni di ossidi di azoto (NO_X)
Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

	2012	2011	2010
CNH	**283,9**	286,5	273,0
Iveco	**107,8**	125,2	131,0
FPT Industrial	**28,7**	27,8	17,5
Totale	**420,4**	439,5	421,5

Emissioni di ossidi di zolfo (SO_X)
Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

	2012	2011[1]	2010
CNH	**7,9**	10,9	12,7
Iveco	**41,6**	53,1	55,0
FPT Industrial	**1,1**	0,9	0,7
Totale	**50,6**	64,9	68,4

Emissioni di polveri
Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

	2012	2011[1]	2010
CNH	**0,7**	0,9	1,1
Iveco	**4,5**	5,4	5,7
FPT Industrial	**0,1**	0,1	0,1
Totale	**5,3**	6,4	6,9

Presenza di sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono (ODS)[2]
Gruppo Fiat Industrial mondo (kg)

2012	**Gruppo Fiat Industrial**	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
CFC	**26,01**	3,31	22,50	0,20
HCFC	**6.193,72**	3.437,96	2.234,82	520,94
Halon	-	-	-	-
Bromuro di metile	-	-	-	-
Altri CFC completamente alogenati	-	-	-	-
Totale	**6.219,73**	3.441,27	2.257,32	521,14
2011				
Stabilimenti	61	29	23	9
CFC	**38,28**	15,00	23,08	0,20
HCFC	**7.755,47**	4.958,66	2.275,87	520,94
Halon	-	-	-	-
Bromuro di metile	-	-	-	-
Altri CFC completamente alogenati	-	-	-	-
Totale	**7.793,75**	4.973,66	2.298,95	521,14

GESTIONE DELLE ACQUE

Prelievi idrici per unità di produzione
Gruppo Fiat Industrial mondo (m^3/ora di produzione)

	2012	2011	2010
Gruppo Fiat Industrial	**0,19**	0,20	0,24

[1] I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.
[2] I dati includono i quantitativi di sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono presenti nei sistemi di aria condizionata per uffici pari a circa 3.600 kg nel 2011 e 4.309 nel 2012.

Prelievi e scarichi idrici

Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia di m³)

2012	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Prelievi				
Pozzi	**4.724**	1.061	1.706	1.957
Acquedotti	**2.436**	1.381	654	401
Acque superficiali	**23**	-	23	-
di cui acqua salata	**-**	-	-	-
Altro	**1**	1	-	-
Totale prelievi	**7.184**	**2.443**	**2.383**	**2.358**
Scarichi				
Acque superficiali	**1.195**	429	548	218
di cui acqua salata	**-**	-	-	-
Pubblica fognatura	**3.439**	1.336	618	1.485
Altri ricettori	**40**	30	10	-
Totale scarichi	**4.674**	**1.795**	**1.176**	**1.703**
2011				
Stabilimenti	61	29	23	9
Prelievi				
Pozzi	**5.278**	969	2.094	2.215
Acquedotti	**2.357**	1.168	766	423
Acque superficiali	**30**	-	30	-
di cui acqua salata	**-**	-	-	-
Altro	**9**	2	-	7
Totale prelievi	**7.674**	**2.139**	**2.890**	**2.645**
Scarichi				
Acque superficiali	**1.338**	410	772	156
di cui acqua salata	**-**	-	-	-
Pubblica fognatura	**3.901**	1.153	858	1.890
Altri ricettori	**47**	34	13	-
Totale scarichi	**5.286**	**1.597**	**1.643**	**2.046**
2010				
Stabilimenti	63	31	23	9
Prelievi				
Pozzi	**5.090**	952	2.344	1.794
Acquedotti	**2.091**	1.034	683	374
Acque superficiali	**42**	4	38	-
Altro	**13**	1	-	12
Totale prelievi	**7.236**	**1.991**	**3.065**	**2.180**
Scarichi				
Acque superficiali	**1.503**	297	1.005	201
Pubblica fognatura	**4.311**	1.957	804	1.550
Altri ricettori	**399**	50	349	-
Totale scarichi	**6.213**	**2.304**	**2.158**	**1.751**

Ricircolo acque nei processi produttivi

Gruppo Fiat Industrial mondo (migliaia di m^3)

2012	**Gruppo Fiat Industrial**	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	**59**	29	21	9
Fabbisogno idrico totale	**8.860**	2.670	2.472	3.718
di cui soddisfatto attraverso ricircolo	**1.676**	227	89	1.360
di cui soddisfatto con prelievi idrici	**7.184**	2.443	2.383	2.358
Indice di ricircolo	**18,9%**	**8,5%**	**3,6%**	**36,6%**
2011				
Stabilimenti	**61**	29	23	9
Fabbisogno idrico totale	**9.410**	2.391	3.003	4.016
di cui soddisfatto attraverso ricircolo	**1.736**	252	113	1.371
di cui soddisfatto con prelievi idrici	**7.674**	2.139	2.890	2.645
Indice di ricircolo	**18,4%**	**10,6%**	**3,8%**	**34,1%**
2010				
Stabilimenti	**63**	31	23	9
Fabbisogno idrico totale	**8.737**	2.133	3.173	3.431
di cui soddisfatto attraverso ricircolo	**1.501**	142	108	1.251
di cui soddisfatto con prelievi idrici	**7.236**	1.991	3.065	2.180
Indice di ricircolo	**17,2%**	**6,7%**	**3,4%**	**36,4%**

Domanda biochimica di ossigeno (BOD)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (massimo livello consentito secondo la normativa vigente = 100)

	Obiettivo 2014	**2012**	2011	2010
CNH	**90,0**	**15,5**	n.d.	n.d.
Iveco	**50,0**	**23,2**	33,9	20,0
FPT Industrial	**60,0**	**23,6**	28,0	n.d.

Domanda biochimica di ossigeno (BOD)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (milligrammi/litro)

	2012	2011	2010
CNH	**36,4**	n.d.	n.d.
Iveco	**73,5**	100,8	50,7
FPT Industrial	**52,1**	64,8	n.d.

Domanda chimica di ossigeno (COD)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (massimo livello consentito secondo la normativa vigente = 100)

	Obiettivo 2014	**2012**	2011	2010
CNH	**90,0**	**25,9**	n.d.	n.d.
Iveco	**50,0**	**32,4**	37,9	32,0
FPT Industrial	**60,0**	**17,9**	40,0	n.d.

Domanda chimica di ossigeno (COD)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (milligrammi/litro)

	2012	2011	2010
CNH	**126,8**	n.d.	n.d.
Iveco	**196,6**	218,1	161,0
FPT Industrial	**80,9**	189,1	n.d.

Solidi sospesi totali (TSS)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (massimo livello consentito secondo la normativa vigente = 100)

	Obiettivo 2014	**2012**	2011	2010
CNH	**90,0**	**11,2**	n.d.	n.d.
Iveco	**50,0**	**18,2**	18,4	6,0
FPT Industrial	**60,0**	**19,5**	38,0	n.d.

Solidi sospesi totali (TSS)[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (milligrammi/litro)

	2012	2011	2010
CNH	**22,1**	n.d.	n.d.
Iveco	**85,3**	73,7	98,8
FPT Industrial	**37,7**	74,4	n.d.

[1] I dati si riferiscono al più alto livello registrato per tutti gli stabilimenti in ogni settore. I dati si riferiscono agli stabilimenti situati nei contesti locali ove è presente una legislazione cogente che definisce i tre parametri monitorati.

Principali stabilimenti localizzati in aree a scarsa disponibilità di acqua[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo

Settore e stabilimento	Intensità di prelievo[2] nel 2012 (m^3/€)	Qualità degli scarichi idrici (mg/l)	Prelievi di acqua nel 2009 (m^3/h)	Obiettivo di riduzione (2014 vs 2009)	Misure predisposte
CNH Nuova Delhi (India)	0,00071	BOD: 22,9 COD: 50,4 TSS: 38,5	0,27	-20%	■ task force per il monitoraggio dei consumi ■ installazione di nuovi misuratori ■ monitoraggio degli overflow ■ riduzione della pressione di fornitura dell'acqua nelle fasi di minor richiesta ■ riutilizzo delle acque di scarico trattate in uscita dall'impianto di depurazione per l'irrigazione di aree verdi ■ installazione di limitatori di flusso e controllo dei temporizzatori nei servizi igienici
CNH Plock (Polonia)	0,00049	BOD: 795,4 COD: 280,8 TSS: 124,5	0,16	-30%	■ modifica del sistema di pretrattamento dei metalli in due delle tre linee di verniciatura ■ riutilizzo delle acque di lavaggio nel processo di sgrassatura ■ produzione di acqua demineralizzata dalle acque di scarico della verniciatura e riutilizzo nei processi
Iveco Vysoke Myto (Repubblica Ceca)	0,00041	BOD: 114 COD: 394 TSS: 180	0,07	-41%	■ realizzazione di un nuovo sistema di monitoraggio del prelievo idrico ■ riduzione del consumo di acqua nei servizi igienici ■ sensibilizzazione del personale ■ installazione di nuovi misuratori di portata in aree a maggior consumo idrico ■ elaborazione di un database per l'analisi dei trend e la definizione degli interventi migliorativi ■ ottimizzazione dell'utilizzo di acqua in fase di prelavaggio del veicolo

Fonti idriche significativamente interessate da prelievi o scarichi idrici degli stabilimenti

Gruppo Fiat Industrial mondo

Settore e stabilimento	Fonte idrica interessata	Dimensioni della fonte idrica	Utilizzo	Bacino protetto	Bacino a elevato valore di biodiversità	Acqua prelevata >5% della portata media annua	Acque reflue >5% della portata media annua
FPT Industrial Bourbon Lancy (Francia)	Prelievo di acqua per usi industriali dal terreno e scarico nel fiume (Loira)	Flusso medio della Loira (ultimi 10 anni) = 136 m^3/sec	Prelievi per processi produttivi	sì	sì	no	no

[1] *Area a scarsa disponibilità di acqua: area con disponibilità di acqua < 1.700 m^3 per persona per anno (fonte: FAO).*
[2] *Intensità di prelievo: prelievi di acqua in m^3/costo del venduto (COGS) in €.*

GESTIONE DEI RIFIUTI

Produzione e gestione dei rifiuti

Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

2012	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Rifiuti prodotti				
Rifiuti speciali non pericolosi	252.002	169.381	44.021	38.600
Rifiuti speciali pericolosi	30.247	14.298	6.499	9.450
Totale rifiuti prodotti	**282.249**	**183.679**	**50.520**	**48.050**
di cui imballaggi	77.035	47.456	23.046	6.533
Rifiuti smaltiti				
Termovalorizzazione	10.081	7.989	1.179	913
di cui pericolosi	2.600	843	874	883
Trattamento	32.500	18.872	5.200	8.428
Discarica	15.964	11.132	4.606	226
Totale rifiuti smaltiti	**58.545**	**37.993**	**10.985**	**9.567**
Rifiuti recuperati				
Totale rifiuti recuperati	**223.704**	145.686	39.535	38.483
di cui pericolosi	4.749	2.599	1.931	219
Rifiuti recuperati	79,3%	79,3%	78,3%	80,1%
Rifiuti a discarica	5,7%	6,1%	9,1%	0,5%

2011	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	61	29	23	9
Rifiuti prodotti				
Rifiuti speciali non pericolosi	257.487	159.744	51.552	46.191
Rifiuti speciali pericolosi	36.381	16.566	7.365	12.450
Totale rifiuti prodotti	**293.868**	**176.310**	**58.917**	**58.641**
di cui imballaggi	79.220	39.806	31.625	7.789
Rifiuti smaltiti				
Termovalorizzazione	10.843	7.667	2.136	1.040
Trattamento	33.816	17.545	5.335	10.936
Discarica	15.977	9.445	6.302	230
Totale rifiuti smaltiti	**60.636**	**34.657**	**13.773**	**12.206**
Rifiuti recuperati				
Totale rifiuti recuperati	**233.232**	**141.653**	**45.144**	**46.435**
Rifiuti recuperati	79,4%	80,3%	76,6%	79,2%
Rifiuti a discarica	5,4%	5,4%	10,7%	0,4%

2010	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	63	31	23	9
Rifiuti prodotti				
Rifiuti speciali non pericolosi	221.388	127.975	49.539	43.874
Rifiuti speciali pericolosi	31.254	11.432	6.086	13.736
Totale rifiuti prodotti	**252.642**	**139.407**	**55.625**	**57.610**
di cui imballaggi	62.419	23.924	29.530	8.965
Rifiuti smaltiti				
Termovalorizzazione	7.529	4.636	2.128	765
Trattamento	34.597	16.172	5.690	12.735
Discarica	14.451	7.801	6.407	243
Totale rifiuti smaltiti	**56.577**	**28.609**	**14.225**	**13.743**
Rifiuti recuperati				
Totale rifiuti recuperati	**196.065**	**110.798**	**41.400**	**43.867**
Rifiuti recuperati	77,6%	79,5%	74,4%	76,2%
Rifiuti a discarica	5,7%	5,6%	11,5%	0,4%

Rifiuti generati per unità di produzione

Gruppo Fiat Industrial mondo (kg/ora di produzione)

	2012	2011	2010
Gruppo Fiat Industrial	**7,65**	7,82	8,39

Rifiuti pericolosi generati per unità di produzione

Gruppo Fiat Industrial mondo (kg/ora di produzione)

	2012	2011	2010
Gruppo Fiat Industrial	**0,82**	0,97	1,04

Gestione dei rifiuti pericolosi

Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

2012	**Gruppo Fiat Industrial**	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Rifiuti trasportati esternamente presso fornitori di servizi di gestione rifiuti, nella stessa nazione	30.039	14.090	6.499	9.450
Rifiuti trasportati esternamente presso fornitori di servizi di gestione rifiuti, all'estero	208	208	-	-
Totale rifiuti speciali pericolosi trasportati	**30.247**	**14.298**	**6.499**	**9.450**
Totale rifiuti speciali pericolosi trattati	**-**	**-**	**-**	**-**
Totale rifiuti speciali pericolosi prodotti	**30.247**	**14.298**	**6.499**	**9.450**
2011				
Stabilimenti	61	29	23	9
Rifiuti trasportati esternamente presso fornitori di servizi di gestione rifiuti, nella stessa nazione	36.381	16.566	7.365	12.450
Rifiuti trasportati esternamente presso fornitori di servizi di gestione rifiuti, all'estero	-	-	-	-
Totale rifiuti speciali pericolosi trasportati	**36.381**	**16.566**	**7.365**	**12.450**
Totale rifiuti speciali pericolosi trattati	**-**	**-**	**-**	**-**
Totale rifiuti speciali pericolosi prodotti	**36.381**	**16.566**	**7.365**	**12.450**

Rifiuti riciclati[1]

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

2012	**Obiettivo[2] 2014**	**2012**	2011	2010
CNH	80	**79,3**	80,3	79,5
Iveco	80	**78,3**	76,6	74,4
FPT Industrial	83	**80,1**	79,2	76,2
Gruppo Fiat Industrial	fino a 83	**79,3**	79,4	77,6

[1] Percentuale di rifiuti riciclati rispetto ai rifiuti prodotti.
[2] Il target è stato aggiornato a causa di diversi fattori, tra cui: la variazione delle attività produttive (processi e volumi), la riallocazione di alcune produzioni e il riassetto di alcuni stabilimenti, la variazione del perimetro di rendicontazione e i fermi produttivi.

CONSUMO DI ENERGIA

Consumo diretto di energia per fonte

Gruppo Fiat Industrial mondo (GJ)

2012	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Fonti non rinnovabili				
Gas naturale	**3.483.047**	2.411.575	836.595	234.877
Carbone	**195.905**	-	195.905	-
Gasolio	**65.242**	55.245	2.055	7.942
GPL	**85.083**	83.592	1.491	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	**7.135**	-	7.135	-
Totale fonti non rinnovabili	**3.836.412**	**2.550.412**	**1.043.181**	**242.819**
Fonti rinnovabili				
Biomasse	**62.020**	62.020	-	-
Fotovoltaico	**-**	-	-	-
Solare-termico	**100**	-	100	-
Totale fonti rinnovabili	**62.120**	**62.020**	**100**	**-**
Totale consumi diretti di energia	3.898.532	2.612.432	1.043.281	242.819
da fonti rinnovabili	**1,6%**	2,4%	0,01%	-
2011 [1]				
Stabilimenti	63	31	23	9
Fonti non rinnovabili				
Gas naturale	**3.623.116**	2.426.206	968.241	228.669
Carbone	**229.407**	-	229.407	-
Gasolio	**91.670**	82.576	2.829	6.265
GPL	**81.061**	79.689	1.372	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	**10.613**	-	10.613	-
Totale fonti non rinnovabili	**4.035.867**	**2.588.471**	**1.212.462**	**234.934**
Fonti rinnovabili				
Biomasse	**63.979**	63.979	-	-
Fotovoltaico	**-**	-	-	-
Solare-termico	**-**	-	-	-
Totale fonti rinnovabili	**63.979**	**63.979**	-	-
Totale consumi diretti di energia	**4.099.846**	**2.652.450**	**1.212.462**	**234.934**
da fonti rinnovabili	**1,6%**	2,4%	-	-
2010				
Stabilimenti	63	31	23	9
Fonti non rinnovabili				
Gas naturale	**3.561.322**	2.330.196	1.003.714	227.412
Carbone	**241.505**	-	241.505	-
Gasolio	**102.858**	87.145	10.478	5.235
GPL	**45.556**	43.963	1.593	-
Altri (olio ATZ e BTZ)	**10.914**	804	10.110	-
Totale fonti non rinnovabili	**3.962.155**	**2.462.108**	**1.267.400**	**232.647**
Fonti rinnovabili				
Biomasse	**62.905**	62.905	-	-
Fotovoltaico	**-**	-	-	-
Solare-termico	**-**	-	-	-
Totale fonti rinnovabili	**62.905**	**62.905**	**-**	**-**
Totale consumi diretti di energia	**4.025.060**	**2.525.013**	**1.267.400**	**232.647**
da fonti rinnovabili	**1,6%**	2,5%	-	-

[1] *I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*

Consumo indiretto di energia per fonte

Gruppo Fiat Industrial mondo (GJ)

2012	Gruppo Fiat Industrial	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Energia elettrica				
Fonti non rinnovabili	1.929.395	948.156	460.751	520.488
Fonti rinnovabili	985.694	620.589	260.809	104.296
Totale energia elettrica	**2.915.089**	**1.568.745**	**721.560**	**624.784**
Energia termica				
Fonti non rinnovabili	860.121	52.194	418.615	389.312
Fonti rinnovabili	73.547	37.178	36.369	-
Totale energia termica	**933.668**	**89.372**	**454.984**	**389.312**
Altre fonti di energia				
Fonti non rinnovabili	104.991	-	40.946	64.045
Fonti rinnovabili	-	-	-	-
Totale altre fonti di energia	**104.991**	**-**	**40.946**	**64.045**
Totale consumi indiretti di energia	**3.953.748**	**1.658.117**	**1.217.490**	**1.078.141**
da fonti rinnovabili	26,8%	39,7%	24,4%	9,7%
2011 (1)				
Stabilimenti	63	31	23	9
Energia elettrica				
Fonti non rinnovabili	2.194.242	1.014.337	552.424	627.481
Fonti rinnovabili	895.885	542.017	285.770	68.098
Totale energia elettrica	**3.090.127**	**1.556.354**	**838.194**	**695.579**
Energia termica				
Fonti non rinnovabili	981.879	59.394	546.328	376.157
Fonti rinnovabili	81.034	39.631	41.403	-
Totale energia termica	**1.062.913**	**99.025**	**587.731**	**376.157**
Altre fonti di energia				
Fonti non rinnovabili	134.073	-	40.970	93.103
Fonti rinnovabili	-	-	-	-
Totale altre fonti di energia	**134.073**	**-**	**40.970**	**93.103**
Totale consumi indiretti di energia	**4.287.113**	**1.655.379**	**1.466.895**	**1.164.839**
da fonti rinnovabili	22,8%	35,1%	22,3%	5,8%
2010				
Stabilimenti	63	31	23	9
Energia elettrica				
Fonti non rinnovabili	2.257.593	1.028.466	666.666	562.461
Fonti rinnovabili	546.540	379.025	158.719	8.796
Totale energia elettrica	**2.804.133**	**1.407.491**	**825.385**	**571.257**
Energia termica				
Fonti non rinnovabili	933.111	57.323	591.743	284.045
Fonti rinnovabili	88.683	41.494	47.189	-
Totale energia termica	**1.021.794**	**98.817**	**638.932**	**284.045**
Altre fonti di energia				
Fonti non rinnovabili	110.229	358	22.502	87.369
Fonti rinnovabili	-	-	-	-
Totale altre fonti di energia	**110.229**	**358**	**22.502**	**87.369**
Totale consumi indiretti di energia	**3.936.156**	**1.506.666**	**1.486.819**	**942.671**
da fonti rinnovabili	16,1%	27,9%	13,8%	0,9%

(1) I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

Consumo diretto e indiretto di energia per fonte

Gruppo Fiat Industrial mondo (GJ)

2012	**Gruppo Fiat Industrial**	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	59	29	21	9
Energia elettrica	**2.915.089**	1.568.745	721.559	624.785
Gas naturale	**3.483.048**	2.411.576	836.595	234.877
Altri combustibili	**415.385**	200.857	206.586	7.942
Altre fonti energetiche	**1.038.759**	89.372	496.030	453.357
Totale consumo di energia	**7.852.281**	**4.270.550**	**2.260.770**	**1.320.961**
2011 [(1)]				
Stabilimenti	63	31	23	9
Energia elettrica	**3.090.128**	1.556.355	838.193	695.580
Gas naturale	**3.623.116**	2.426.206	968.241	228.669
Altri combustibili	**476.730**	226.245	244.220	6.265
Altre fonti energetiche	**1.196.985**	99.025	628.701	469.259
Totale consumo di energia	**8.386.959**	**4.307.831**	**2.679.355**	**1.399.773**
2010				
Stabilimenti	63	31	23	9
Energia elettrica	**2.804.134**	1.407.491	825.386	571.257
Gas naturale	**3.561.322**	2.330.196	1.003.714	227.412
Altri combustibili	**463.738**	194.817	263.686	5.235
Altre fonti energetiche	**1.132.023**	99.175	661.434	371.414
Totale consumo di energia	**7.961.217**	**4.031.679**	**2.754.220**	**1.175.318**

Consumo di energia da fonti rinnovabili

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	Obiettivo 2013	2012	2011	2010
CNH	**17,0**	16,9	15,0	12,0
Iveco	**14,0**	13,1	12,2	7,5
FPT Industrial	**8,0**	7,9	4,9	0,7

Appendice

(1) *I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.*

EMISSIONI DI CO_2

Emissioni dirette e indirette di CO_2

Gruppo Fiat Industrial mondo (t)

2012	**Gruppo Fiat Industrial**	CNH	Iveco	FPT Industrial
Stabilimenti	**59**	29	21	9
Emissioni dirette (scope 1)	**217.269**	137.240	66.264	13.765
Emissioni indirette (scope 2)	**317.667**	167.297	75.823	74.547
Totale emissioni di CO_2	**534.936**	304.537	**142.087**	**88.312**
2011[1]				
Stabilimenti	**63**	31	23	9
Emissioni dirette (scope 1)	**229.360**	138.929	77.138	13.293
Emissioni indirette (scope 2)	**370.402**	176.177	95.944	98.281
Totale emissioni di CO_2	**599.762**	**315.106**	**173.082**	**111.574**
2010				
Stabilimenti	**63**	31	23	9
Emissioni dirette (scope 1)	**223.292**	129.332	80.814	13.146
Emissioni indirette (scope 2)	**378.502**	181.946	114.136	82.420
Totale emissioni di CO_2	**601.794**	**311.278**	**194.950**	**95.566**

DIMENSIONE SOCIALE

PERIODO MINIMO DI PREAVVISO PER MODIFICHE OPERATIVE

Secondo la Direttiva del Consiglio 01/23/CE, nell'Unione Europea in caso di trasferimenti di imprese, di stabilimenti o di parti di imprese o di stabilimenti in seguito a cessioni contrattuali o fusioni, è necessario svolgere una procedura di informazione e consultazione con i rappresentanti dei lavoratori. Tale procedura deve essere avviata con un anticipo ragionevole rispetto al trasferimento. Inoltre la Direttiva del Consiglio 98/59/CE, concernente il ravvicinamento delle legislazioni degli Stati membri relative ai licenziamenti collettivi, prescrive consultazioni con i rappresentanti dei lavoratori ogni qualvolta un datore di lavoro prenda in considerazione licenziamenti collettivi. Tali consultazioni "devono iniziare in tempo utile al fine di giungere a un accordo e valutare, come minimo, le possibilità di evitare o ridurre i licenziamenti collettivi, nonché di attenuarne le conseguenze ricorrendo a misure sociali di accompagnamento intese in particolare a facilitare la riqualificazione e la riconversione dei lavoratori licenziati". Di conseguenza, le Società del Gruppo Fiat Industrial si attengono alle disposizioni normative risultanti dal recepimento delle direttive di cui sopra nei singoli Stati membri dell'UE. Al di fuori dell'Unione Europea, valgono le leggi e le prassi locali. Negli Stati Uniti, la legge federale denominata *Worker Adjustment and Retraining Notification Act* (WARN), valida per le sedi sindacalizzate e non, impone al datore di lavoro di dare un preavviso minimo di 60 giorni in relazione a qualsiasi azione che determini la perdita del posto di lavoro per almeno cinquanta dipendenti o il 33% della forza lavoro. Nelle sedi e/o negli stabilimenti sindacalizzati, il livello di coinvolgimento dei sindacati in genere è definito dal contratto collettivo firmato dalla società e dal sindacato e applicato a livello di sito, che solitamente definisce anche le procedure di informazione e consultazione da attivare in tali circostanze. Nelle sedi non sindacalizzate, è prassi comune fare un annuncio a tutti i dipendenti della società in merito alle modifiche organizzative relative all'esternalizzazione, dando un adeguato preavviso di tale operazione.

[1] I dati riferiti all'anno 2011 sono stati rettificati rispetto a quelli pubblicati nel Bilancio di Sostenibilità 2011.

DIPENDENTI IN CIFRE

Dipendenti per area geografica e categoria professionale[(1)]

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

2012	**Totale**	Operai	Impiegati	Professional	Dirigenti
Europa	**42.152**	27.517	6.706	7.307	622
di cui Italia	18.574	11.878	2.286	3.973	437
Nord America	**11.500**	6.661	1.541	3.091	207
America Latina	**9.897**	7.051	1.571	1.224	51
Asia	**3.732**	2.009	1.124	583	16
Resto del mondo	**976**	464	279	225	8
Mondo	**68.257**	43.702	11.221	12.430	904
2011					
Europa	**41.520**	27.461	6.663	6.786	610
di cui Italia	18.645	12.275	2.161	3.778	431
Nord America	**10.976**	6.465	1.416	2.888	207
America Latina	**9.927**	7.412	1.430	1.028	57
Asia	**3.536**	2.026	1.002	494	14
Resto del mondo	**1.039**	513	304	215	7
Mondo	**66.998**	43.877	10.815	11.411	895
2010					
Europa	**40.603**	27.659	6.334	6.098	512
di cui Italia	18.139	12.625	1.940	3.242	332
Nord America	**9.733**	5.570	1.267	2.689	207
America Latina	**8.197**	6.124	1.174	847	52
Asia	**2.613**	1.577	626	397	13
Resto del mondo	**977**	474	280	217	6
Mondo	**62.123**	41.404	9.681	10.248	790

Dipendenti per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	2012	2011	2010
Europa	**61,7**	62,0	65,4
Nord America	**16,9**	16,4	15,6
America Latina	**14,5**	14,8	13,2
Asia	**5,5**	5,3	4,2
Resto del mondo	**1,4**	1,5	1,6

[(1)] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria dei professional include tutto il personale con ruoli sia specialistici sia gestionali (inclusivo, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial, delle figure dei professional e dei professional expert). Dirigente si riferisce al personale con ruoli di top management (inclusivo, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial, dei professional master, dei professional senior e dei direttori).

Distribuzione dipendenti per genere e area geografica
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012		2011		2010	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
Europa	**42.152**	**13,2**	41.520	12,7	40.603	12,1
Nord America	**11.500**	**18,5**	10.976	18,8	9.733	20,2
America Latina	**9.897**	**10,1**	9.927	8,0	8.197	5,8
Asia	**3.732**	**10,5**	3.536	10,7	2.613	13,5
Resto del mondo	**976**	**18,6**	1.039	17,4	977	17,8
Mondo	**68.257**	**13,6**	**66.998**	13,0	**62.123**	12,7

Distribuzione dipendenti per genere e categoria professionale[1]
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012		2011		2010	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
Operai	**43.702**	**8,6**	43.877	8,0	41.404	8,1
Impiegati	**11.221**	**29,3**	10.815	29,6	9.681	29,2
Professional	**12.430**	**16,9**	11.411	16,8	10.248	15,8
Dirigenti	**904**	**11,0**	895	9,6	790	7,2

Distribuzione dipendenti per genere e settore
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012		2011		2010	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
CNH	**33.826**	**13,8**	32.693	13,5	28.831	14,2
Iveco	**26.307**	**15,1**	26.202	14,2	25.583	13,3
FPT Industrial	**8.029**	**7,0**	8.008	6,5	7.707	4,9
Altre attività[2]	**95**	**52,6**	95	45,3	2	50,0

Distribuzione dipendenti per genere e per età
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012		2011		2010[3]	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
Fino a 30 anni	**14.533**	**12,6**	14.648	11,5	11.364	12,6
Da 31 a 40 anni	**21.189**	**15,7**	20.333	15,2	17.443	15,3
Da 41 a 50 anni	**17.828**	**13,1**	17.409	13,0	14.983	13,2
Oltre 50 anni	**14.707**	**12,0**	14.608	11,4	14.726	11,0

Distribuzione dipendenti per genere e anzianità aziendale
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012		2011		2010[3]	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
Fino a 5 anni	**29.368**	**15,7**	28.778	14,7	22.178	16,2
Da 6 a 10 anni	**10.216**	**15,4**	9.592	16,2	9.254	15,3
Da 11 a 20 anni	**14.191**	**12,0**	13.394	11,2	12.503	11,5
Da 21 a 30 anni	**8.749**	**8,8**	8.560	9,0	7.811	8,8
Oltre 30 anni	**5.733**	**10,2**	6.674	9,5	6.752	9,9

Distribuzione dipendenti per genere e titolo di studio
Gruppo Fiat Industrial mondo

	2012[4]		2011[5]	
	Totale (n.)	**di cui donne (%)**	Totale (n.)	di cui donne (%)
Laurea o equiparabili	**11.271**	**21,4**	9.711	21,0
Istruzione media superiore	**22.928**	**11,3**	22.772	11,1
Istruzione media inferiore	**20.542**	**8,9**	21.105	8,0

[1] I dipendenti sono ripartiti in quattro macrocategorie: operai, impiegati, professional e dirigenti. La categoria dei professional include tutto il personale con ruoli sia specialistici sia gestionali (inclusivo, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial, delle figure dei professional e dei professional expert). Dirigente si riferisce al personale con ruoli di top management (inclusivo, secondo il sistema di classificazione Fiat Industrial, dei professional master, dei professional senior e dei direttori).
[2] Le altre attività includono le holding di partecipazione e le società diverse.
[3] Non sono stati mappati per il 2010 i dipendenti FPT Industrial (circa 2.800) e di Iveco (circa 800) al di fuori dell'Italia.
[4] Non sono stati mappati 13.516 dipendenti per il 2012.
[5] Non sono stati mappati 13.410 dipendenti per il 2011.

Dipendenti per Paese

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	2012	2011	2010
Italia	**27,2**	27,8	29,2
Stati Uniti	**15,1**	14,7	13,9
Brasile	**11,8**	12,1	10,7
Francia	**8,8**	8,9	9,6
Germania	**5,0**	5,3	5,7
Belgio	**5,5**	5,3	5,1
Spagna	**5,7**	5,3	6,2
Repubblica Ceca	**2,8**	2,8	3,1
India	**2,8**	2,6	1,5
Cina	**2,1**	2,0	2,0
Polonia	**1,8**	2,0	2,0
Argentina	**1,8**	1,7	1,6
Canada	**1,7**	1,7	1,8
Regno Unito	**1,7**	1,6	1,6
Australia	**1,2**	1,3	1,3
Austria	**1,1**	1,1	1,1
Svizzera	**0,9**	0,8	0,8
Venezuela	**0,6**	0,6	0,6
Uzbekistan	**0,5**	0,5	0,5
Messico	**0,3**	0,4	0,4
Russia	**0,4**	0,3	0,1
Altri Paesi	**1,2**	1,2	1,2

Dipendenti per nazionalità

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

	2012	2011
Italiana	**49,8**	49,7
Americana	**20,8**	21,0
Brasiliana	**4,8**	4,8
Francese	**4,5**	4,5
Inglese	**4,0**	4,1
Belga	**3,8**	3,5
Tedesca	**2,9**	3,0
Spagnola	**1,1**	1,2
Altre nazionalità	**8,3**	8,2

Turnover dipendenti per area geografica (n.)

Gruppo Fiat Industrial mondo

Europa	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**41.520**	40.603
Entrati	**3.142**	3.041
Usciti	**(2.698)**	(2.953)
Δ perimetro	**188**	829
Dipendenti al 31/12/2012	**42.152**	41.520

Nord America	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**10.976**	9.733
Entrati	**1.807**	2.731
Usciti	**(1.284)**	(1.488)
Δ perimetro	**1**	-
Dipendenti al 31/12/2012	**11.500**	10.976

America Latina	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**9.927**	8.197
Entrati	**2.196**	2.989
Usciti	**(2.355)**	(1.358)
Δ perimetro	**129**	99
Dipendenti al 31/12/2012	**9.897**	9.927

Asia	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**3.536**	2.613
Entrati	**764**	896
Usciti	**(568)**	(499)
Δ perimetro	**-**	526
Dipendenti al 31/12/2012	**3.732**	3.536

Resto del mondo	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**1.039**	977
Entrati	**191**	156
Usciti	**(254)**	(206)
Δ perimetro	**-**	112
Dipendenti al 31/12/2012	**976**	1.039

Totale mondo		
Dipendenti al 31/12/2011	**66.998**	62.123
Entrati	**8.100**	9.813
Usciti	**(7.159)**	(6.504)
Δ perimetro	**318**	1.566
Dipendenti al 31/12/2012	**68.257**	66.998

Turnover dipendenti per categoria professionale

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

Operai	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	43.877	41.404
Entrati	4.956	6.495
Usciti	(5.021)	(4.248)
Δ categoria professionale	(217)	(311)
Δ perimetro	107	537
Operai al 31/12/2012	**43.702**	43.877

Impiegati	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	10.815	9.681
Entrati	1.726	1.901
Usciti	(1.017)	(1.120)
Δ categoria professionale	(467)	(206)
Δ perimetro	164	559
Impiegati al 31/12/2012	**11.221**	10.815

Professional	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	11.411	10.248
Entrati	1.354	1.317
Usciti	(1.016)	(1.034)
Δ categoria professionale	633	454
Δ perimetro	48	426
Professional al 31/12/2012	**12.430**	11.411

Dirigenti	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	895	790
Entrati	64	100
Usciti	(105)	(102)
Δ categoria professionale	51	63
Δ perimetro	(1)	44
Dirigenti al 31/12/2012	**904**	895

Turnover dipendenti per età

CNH mondo (n.)

Fino a 30 anni	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	8.058	6.261
Entrati	2.916	3.799
Usciti	(1.955)	(1.508)
Δ fascia di età	(882)	(748)
Δ perimetro	21	254
Dipendenti al 31/12/2012	**8.158**	8.058

Da 31 a 40 anni	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	9.224	8.202
Entrati	1.493	1.872
Usciti	(1.078)	(1.063)
Δ fascia di età	37	(44)
Δ perimetro	13	257
Dipendenti al 31/12/2012	**9.689**	9.224

Da 41 a 50 anni	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	8.076	7.490
Entrati	653	919
Usciti	(529)	(577)
Δ fascia di età	143	95
Δ perimetro	3	149
Dipendenti al 31/12/2012	**8.346**	8.076

Oltre 50 anni	2012	2011
Dipendenti al 31/12/2011	7.335	6.878
Entrati	300	404
Usciti	(702)	(701)
Δ fascia di età	702	697
Δ perimetro	(2)	57
Dipendenti al 31/12/2012	**7.633**	7.335

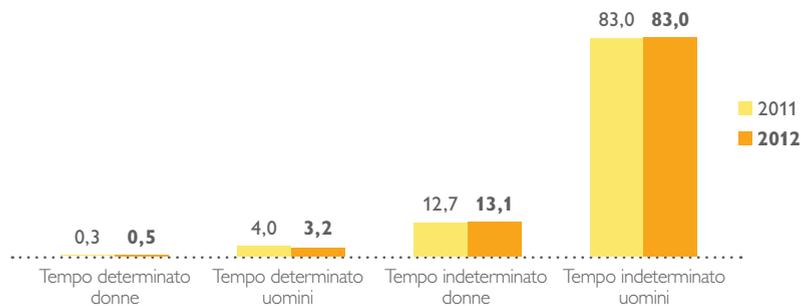
Turnover dipendenti per genere

CNH mondo (n.)

Uomini	**2012**	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**28.288**	24.738
Entrati	**4.692**	6.199
Usciti	**(3.839)**	(3.314)
Δ perimetro	**20**	665
Dipendenti uomini al 31/12/2012	**29.161**	28.288

Donne	**2012**	2011
Dipendenti al 31/12/2011	**4.405**	4.093
Entrati	**670**	795
Usciti	**(425)**	(535)
Δ perimetro	**15**	52
Dipendenti donne al 31/12/2012	**4.665**	4.405

Distribuzione dipendenti per genere e contratto

Gruppo Fiat Industrial mondo (%)

Distribuzione dipendenti per genere, contratto e tipo di impiego

Gruppo Fiat Industrial mondo

	Tempo indeterminato				Tempo determinato			
	Full-time		Part-time		Full-time		Part-time	
	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)	Totale (n.)	di cui donne (%)
Europa	40.148	12,4	420	77,9	1.584	16,7	-	-
Nord America	11.440	18,6	4	25,0	56	10,7	-	-
America Latina	9.018	10,4	2	-	877	7,1	-	-
Asia	3.731	10,5	-	-	1	100,0	-	-
Resto del mondo	967	18,5	-	-	9	33,3	-	-
Mondo	**65.304**	**13,2**	**426**	**77,0**	**2.527**	**13,3**	-	-

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Numero di infortuni per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (numero di persone)

	2012	2011	2010
Europa	**232**	441	n.d.
di cui Italia	93	151	n.d.
Nord America	**68**	50	n.d.
America Latina	**80**	79	n.d.
Asia	**-**	-	n.d.
Resto del mondo	**10**	6	n.d.
Totale	**390**	576	616

Giorni di assenza[1] per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012	2011	2010
Europa	**8.710**	15.150	n.d.
di cui Italia	3.371	5.610	n.d.
Nord America	**2.016**	1.572	n.d.
America Latina	**1.312**	1.148	n.d.
Asia	**-**	-	n.d.
Resto del mondo	**105**	63	n.d.
Totale	**12.143**	17.933	17.331

Indice di gravità degli infortuni per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (giorni di assenza per 1.000 ore lavorate)

	2012	2011	2010
Europa	**0,15**	0,25	n.d.
di cui Italia	0,13	0,20	n.d.
Nord America	**0,09**	0,07	n.d.
America Latina	**0,08**	0,07	n.d.
Asia	**-**	-	n.d.
Resto del mondo	**0,02**	0,01	n.d.
Totale	**0,12**	0,17	0,20

Indice di frequenza degli infortuni per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (infortuni per 100.000 ore lavorate)

	2012	2011	2010
Europa	**0,39**	0,72	n.d.
di cui Italia	0,35	0,54	n.d.
Nord America	**0,30**	0,23	n.d.
America Latina	**0,47**	0,48	n.d.
Asia	**-**	-	n.d.
Resto del mondo	**0,18**	0,13	n.d.
Totale	**0,37**	0,55	0,70

Cure mediche

Gruppo Fiat Industrial mondo (n.)

	2012	2011	2010
Totale visite (migliaia)	**83,59**	85,58	107,58
Visite per dipendente	**1,3**	1,4	n.d.

Indice di frequenza malattie professionali (OIFR) per area geografica

Gruppo Fiat Industrial mondo (casi di malattie professionali per 100.000 ore lavorate)

	2012	2011	2010
Europa	**0,09**	0,05	n.d.
di cui Italia	0,03	-	n.d.
Nord America	**0,31**	0,31	n.d.
America Latina	**0,10**	0,04	n.d.
Asia	**-**	-	n.d.
Resto del mondo	**-**	-	n.d.
Totale	**0,13**	0,10	0,12

[1] *Giorni persi a causa di incidenti – più di 3 giorni.*

LETTERE DI ATTESTAZIONE

Il presente Bilancio di Sostenibilità è stato oggetto di esame da parte della società SGS Italia S.p.A. che opera come organismo indipendente di verifica, prova, analisi e certificazione di beni, servizi e sistemi. Lo scopo della verifica è riportato nella lettera di seguito illustrata.

SGS

LETTERA di ATTESTAZIONE

ATTESTAZIONE DEL BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2012 DI FIAT INDUSTRIAL S.p.A.

SGS Italia S.p.A. ha ricevuto l'incarico di eseguire la verifica indipendente del Bilancio di Sostenibilità 2012 di Fiat Industrial S.p.A.
Le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità sono responsabilità esclusiva di Fiat Industrial S.p.A..
SGS Italia S.p.A. non è stata coinvolta in alcun modo nella preparazione del Bilancio e nei processi di raccolta ed elaborazione dei dati ivi contenuti.

Responsabilità e Scopo dell'Attestazione
La responsabilità di SGS Italia S.p.A. è di esprimere un'opinione relativamente alle informazioni, ai grafici, alle tabelle e alle dichiarazioni contenuti nel Bilancio, nell'ambito dello scopo di verifica moderata di seguito riportato, con l'intento di informare tutte le Parti interessate.
Lo scopo dell'attestazione, concordato con Fiat Industrial S.p.A., prevede la verifica dei seguenti aspetti:

- la valutazione di quanto prescritto dalle Linee Guida di Global Reporting Initiative (**GRI-G3.1**), con riferimento al Livello A+;
- la valutazione, attraverso un'assurance di tipo 2 sull'applicazione dei Principi e sull'affidabilità delle informazioni rendicontate, secondo AA1000 Assurance Standard 2008.

Le informazioni contenute nel Capitolo "Fornitori" sono state sottoposte a una verifica di livello Alto.
E' stato anche concordato con l'Organizzazione di confermare il giudizio espresso negli anni precedenti sull'aderenza del modello di sostenibilità adottato da Fiat Industrial S.p.A. rispetto ai requisiti della Linea Guida ISO 26000.

Metodologia e Limitazioni
La verifica è stata condotta attraverso attività di ricerca preliminare, riesame di registrazioni e documenti, interviste al personale e al management, analisi di politiche, procedure e prassi adottate all'interno dell'Organizzazione. Sono stati verificati i testi, i grafici e le tabelle contenuti nel Bilancio, selezionando a campione informazioni qualitative e/o quantitative, al fine di confermarne l'accuratezza e seguirne il processo di elaborazione e sintesi.
Le attività di verifica, svolte presso alcuni siti del Gruppo in Italia, Brasile, Repubblica Ceca e Stati Uniti, hanno avuto luogo nel mese di Febbraio 2013 e hanno riguardato dati e prestazioni di tutto il Gruppo.
Il team di verifica è stato scelto sulla base della competenza tecnica, dell'esperienza e della qualifica di ciascun membro, in relazione alle diverse dimensioni valutate.
Per quanto riguarda i dati di carattere economico e finanziario, essi corrispondono a quelli riportati nella relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2012 di Fiat Industrial S.p.A., già certificata dalla Società di Revisione.

Conclusioni
Sulla base dell'attività di verifica svolta, confermiamo l'affidabilità e l'accuratezza delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità 2012, che rappresenta una significativa sintesi delle attività svolte da Fiat Industrial S.p.A., oltre che uno strumento essenziale di comunicazione con gli Stakeholder.

Per quanto riguarda il grado di adesione ai principi di AA1000 (Inclusività, Materialità e Rispondenza), il gruppo di verifica esprime la seguente opinione:

- Gli indicatori e gli argomenti trattati nel Bilancio di Sostenibilità di Fiat Industrial S.p.A. riflettono le tematiche materiali per gli Stakeholder. Sono stati monitorati ulteriori indicatori per rispondere a nuove esigenze informative derivanti da mutamenti del contesto e da tematiche emergenti. Nell'ambito della strategia di sostenibilità sono state poste in essere iniziative

GP5009 issue 1

dedicate al miglioramento delle performance ambientali e sociali, con particolare attenzione ai Paesi Emergenti. La rendicontazione si è concentrata, a titolo di esempio, sulle iniziative svolte in Brasile.
- Una particolare attenzione è stata dedicata alla considerazione dell'impatto ambientale di alcuni stabilimenti sull'ambiente circostante, con particolare attenzione alla conservazione della Biodiversità.
- La scelta del Gruppo di predisporre una verifica aggiuntiva dell'inventario delle emissioni di gas a effetto serra, effettuata con riferimento ai criteri di ISO 14064-3, conferma l'ulteriore impegno a favore di una comunicazione esaustiva e trasparente.
- Fiat Industrial mira a evidenziare come la gestione sostenibile degli impatti ambientali e sociali sia correlata alla riduzione dei costi e alla generazione di maggiori ricavi per accrescere il valore complessivo dell'azienda nel lungo periodo: ciò si evince nella presentazione di indicatori che mettono in evidenza la relazione tra iniziative di sostenibilità e il loro impatto economico, come riportato anche nella Relazione Finanziaria Annuale, nel capitolo dedicato all'impegno per uno sviluppo sostenibile.
- L'impegno a promuovere istanze di salute e sicurezza rimane un punto di riferimento costante del Gruppo e caratterizza la relazione nei confronti dei diversi Stakeholder: lavoratori, dealer, clienti e fornitori.

In relazione alla valutazione di Livello Alto delle informazioni specifiche sulle performance di sostenibilità, relativamente al capitolo "Fornitori", il gruppo di verifica esprime la seguente opinione:

- Quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2012 risulta affidabile e completo, in relazione ai principi sopracitati di AA1000.
- La valutazione dei fornitori secondo criteri di sostenibilità è un elemento radicato nell'agire del Gruppo. Le iniziative in atto e gli obiettivi identificati nei confronti dei fornitori sono molteplici e diversificati: in ambito di approvvigionamento etico delle materie prime, di attenzione a risorse primarie come l'acqua, del coinvolgimento nel programma World Class Manufacturing (che, in termini di salute e sicurezza, punta al traguardo di zero infortuni). Questo dimostra l'impegno del management verso una partnership strategica, orientata alla creazione di valore nel lungo periodo.

Per quanto concerne il modello di sostenibilità del Gruppo, si conferma che le metodologie per diffondere e applicare le iniziative di sostenibilità sono in linea con i requisiti di ISO 26000. A seguito della riorganizzazione societaria, annunciata nel corso del 2012, si raccomanda di adeguare il modello di sostenibilità alla nuova realtà, al fine di integrare sempre più le variabili ambientali e sociali all'interno della strategia e del modello di business del Gruppo.

Con riferimento alle Linee Guida di GRI, risultano soddisfatti i principi di definizione del Bilancio e i principi di garanzia della qualità delle informazioni comunicate. Il Gruppo ha colto l'invito dello scorso anno a proseguire nel costante processo di revisione ed estensione qualitativa degli indicatori. Si conferma il raggiungimento del livello applicativo A+ di GRI-G3.1

Milano, 15 Marzo 2013

SGS ITALIA S.p.A.
Paola Santarelli
Consumer Testing Services
Systems & Services Certification
Business Manager

Marina Pilon
Consumer Testing Services
Systems & Services Certification
Project Leader

AA1000
Licensed Assurance Provider
000-8

Il Bilancio è stato anche sottoposto all'organizzazione GRI per l'attestazione del Livello di Applicazione (A+) delle linee guida GRI-G3.1.

Global Reporting Initiative™

Dichiarazione
Verifica del livello di applicazione GRI

Il Global Reporting Initiative (GRI) dichiara che **Fiat Industrial S.p.A.** ha presentato il proprio "Bilancio di Sostenibilità 2012" al dipartimento GRI Report Services, il quale è giunto alla conclusione che il Report possiede i requisiti del Livello di Applicazione A+.

I Livelli di Applicazione GRI indicano in che misura il contenuto delle linee guida GRI-G3.1 è stato utilizzato nel Report di Sostenibilità. La Verifica conferma il set e il numero delle informazioni previste per lo specifico Livello di Applicazione sono stati rendicontati nel Report e che l'Indice dei Contenuti GRI fornisce una valida rappresentazione delle informazioni richieste, come descritto nelle linee guida GRI-G3.1. Per la metodologia vedi www.globalreporting.org/SiteCollectionDocuments/ALC-Methodology.pdf

I Livelli di Applicazione non rappresentano un parere né sulla performance di sostenibilità della società dichiarante, né sulla qualità delle informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità.

Amsterdam, 21 Marzo 2013

A+ GRI REPORT GRI CHECKED

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative

Il "+" è stato aggiunto al Livello di Applicazione in quanto Fiat Industrial S.p.A. ha sottoposto (una parte) del presente bilancio ad assurance esterna. Il GRI accetta il giudizio dell'organizzazione che redige il Report per la scelta dell'Assurance Provider e per la definizione dell'obiettivo dell'attestazione.

Il GRI è un'organizzazione multi-stakeholder pioniera nello sviluppo del framework di rendicontazione di sostenibilità più utilizzato al mondo e si adopera per il suo continuo miglioramento e applicazione a livello globale. Le linee guida GRI forniscono i principi e gli indicatori che le organizzazioni possono utilizzare per misurare e rendicontare la loro performance economica, ambientale e sociale. www.globalreporting.org

Disclaimer: *Laddove la rendicontazione di sostenibilità include link esterni, compreso eventuale materiale audiovisivo, la presente dichiarazione riguarda soltanto il materiale sottoposto al GRI al momento della verifica in data 12 Marzo 2013. GRI esclude esplicitamente che la presente dichiarazione sia applicata a cambiamenti successivi.*

INDICE DEI CONTENUTI GRI-G3.1

La tabella che segue ha la finalità di facilitare la ricerca all'interno del documento degli indicatori GRI-G3.1. Per ogni indicatore è riportato il riferimento alle pagine del Bilancio di Sostenibilità 2012 o ad altre fonti pubblicamente disponibili. Ulteriori approfondimenti sono disponibili nell'indice GRI-G3.1 consultabile sul sito corporate sezione di sostenibilità.

Legenda

BdS = Bilancio di Sostenibilità 2012
RFA = Relazione Finanziaria Annuale al 31 dicembre 2012
RCG = Relazione sulla Corporate Governance, febbraio 2013

Pienamente rendicontato
Parzialmente rendicontato
Non rendicontato

Indicatori GRI-G3.1

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
1.	**Strategia e analisi**			
1.1	Dichiarazione del vertice		BdS	1, 4-5
1.2	Principali impatti, rischi, opportunità		BdS RFA RCG	61-62, 85-86 52-65, 166-167, 222-226 26-28
2.	**Profilo dell'organizzazione**			
2.1	Nome dell'organizzazione		RCG	209
2.2	Principali marchi, prodotti e/o servizi		BdS RFA	10-11, 14-15, 16-17, 18, 89, 93, 95, 96, 97, 99, 100-103 17-18, 19-20, 21, 219-221
2.3	Struttura operativa		BdS RFA	10-11, 14-15, 16-17, 18 15, 237-249
2.4	Sede principale		BdS RCG	290 209
2.5	Paesi di operatività		BdS RFA	10, 12-13, 14, 16, 18, 154-156, 271 22-23, 36, 222
2.6	Assetto proprietario e forma legale		RFA RCG	37-39 11-13
2.7	Mercati serviti		BdS RFA	10-11, 14-15, 16-17, 18 22-23, 36, 222
2.8	Dimensione dell'organizzazione		BdS RFA	10-11 12-13, 36
2.9	Cambiamenti significativi		BdS RFA	19-20, 255 37, 43, 48, 80, 105
2.10	Riconoscimenti/premi ricevuti		BdS RFA	8-9, 93, 102, 103, 138, 162, 167, 189, 209, 225 32, 40, 41, 42, 46, 47, 48, 49
3.	**Parametri del bilancio**			
	Profilo			
3.1	Periodo di rendicontazione		BdS	255

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
3.2	Data di pubblicazione del precedente bilancio		BdS	254
3.3	Periodicità di rendicontazione		BdS	257
3.4	Contatti e indirizzi per informazioni sul bilancio		BdS	290
	Obiettivo e perimetro del bilancio			
3.5	Processo per la definizione dei contenuti		BdS	24-25, 254-256
3.6	Perimetro del bilancio		BdS	10, 12-13, 256
3.7	Limitazioni su obiettivo o perimetro del bilancio		BdS	255, 257
3.8	Informazioni relative alle altre società del Gruppo		BdS RFA	255 237-249
3.9	Tecniche di misurazione dei dati e basi di calcolo		BdS	255-257
3.10	Modifiche di metodo rispetto al precedente bilancio		BdS	255
3.11	Cambiamenti significativi rispetto al precedente bilancio		BdS	255
	Indice dei contenuti del GRI-G3.1			
3.12	Tabella di riferimento		BdS	278-283
	Accreditamento del bilancio			
3.13	Attestazione esterna		BdS	276
4.	**Governance, impegni, coinvolgimento**			
	Governance			
4.1	Struttura di governo		BdS RCG	51-53, 69-71 5-11, 14-20, 36
4.2	Ruolo esecutivo del Presidente		RCG	17-19, 36
4.3	Amministratori indipendenti e non esecutivi		RCG	17-19, 36
4.4	Meccanismi a disposizione degli azionisti e dei dipendenti per fornire raccomandazioni		RCG	9, 31, 57-58, 72-75, 219-222
4.5	Legame tra compensi di amministratori, dirigenti senior ed alta direzione e performance		BdS RCG	28, 70, 162-163 24-25, 58-62
4.6	Processi volti ad impedire conflitti di interesse		RCG	17-18, 40-41, 86
4.7	Qualifiche degli amministratori		RCG	17-19, 195-196
4.8	Missione, valori, codici di condotta e princìpi		RCG	83-85
4.9	Procedure per identificare e gestire le performance economiche ambientali e sociali		BdS	68-70
4.10	Processo per valutare le performance del CdA		BdS RCG	28 195
	Impegno in iniziative esterne			
4.11	Modalità di applicazione del principio o approccio prudenziale		BdS	4-5, 61-62, 69-71, 73-74, 85-86
4.12	Adozione di codici e princìpi esterni in ambito economico, sociale e ambientale		RCG	84-85, 86-88
4.13	Partecipazioni ad associazioni di categoria		BdS	76-77
	Coinvolgimento degli stakeholder			
4.14	Elenco degli stakeholder coinvolti		BdS	23-25
4.15	Princìpi per identificare gli stakeholder da coinvolgere		BdS	23-25
4.16	Attività di coinvolgimento degli stakeholder		BdS	23-25
4.17	Aspetti chiave e criticità emerse dal coinvolgimento degli stakeholder e relative azioni		BdS	24-25, 26-27

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
5.	Indicatori di performance			
	Economica			
	Modalità di gestione		BdS RFA	10-11, 12-13, 25, 240-241 12-13, 22-23, 36, 80-94
	Performance economica			
EC1	Valore economico direttamente generato e distribuito	▬	BdS RFA	25, 241-242 134-142
EC2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità connesse con i cambiamenti climatici	▬	BdS RFA	29, 66-67, 85-86, 106 24
EC3	Copertura degli obblighi assunti in sede di definizione del piano pensionistico	▬	BdS RFA	164 205-211
EC4	Finanziamenti significativi ricevuti dalla Pubblica Amministrazione	▬	BdS	11, 74
	Presenza sul mercato			
EC5	Rapporto tra lo stipendio standard dei neoassunti per genere e stipendio minimo locale presso sedi operative significative	▬	BdS	163
EC6	Politiche, pratiche e percentuale di spesa concentrata sui fornitori locali	▬	BdS	228-231, 238
EC7	Procedure di assunzione in loco	▬	BdS	157
	Impatti economici indiretti			
EC8	Sviluppo e impatto di investimenti in infrastrutture e servizi di pubblica utilità	▬	BdS	25, 241-242, 243, 246, 248
EC9	Analisi e descrizione dei principali impatti economici indiretti	▬	BdS	241, 247-249
	Ambientale			
	Modalità di gestione		BdS RFA RCG	4-5, 56-57, 84-86, 104-105, 106, 116, 118, 122-123, 126-128, 129, 130, 139-140, 258 26, 30-31 92
	Materiali			
EN1	Materiali utilizzati	▬	BdS	104-105, 230
EN2	Percentuale di materiali utilizzati che deriva da materiale riciclato	▬	BdS	104-105
	Energia			
EN3	Consumo diretto di energia per fonte	▬	BdS	135-136, 265, 267
EN4	Consumo indiretto di energia per fonte	▬	BdS	135-136, 266-267
EN5	Risparmio energetico	▬	BdS	131-134
EN6	Prodotti e servizi per l'efficienza energetica o basati sull'energia rinnovabile	▬	BdS	76-77, 90-92, 94-96, 97, 99
EN7	Iniziative volte alla riduzione del consumo dell'energia indiretta e riduzioni ottenute	▬	BdS	30-31, 134, 149-151
	Acqua			
EN8	Consumo di acqua per fonte	▬	BdS	118-119, 260
EN9	Fonti idriche significativamente interessate dal prelievo di acqua	▬	BdS	262
EN10	Percentuale e volume totale dell'acqua riciclata e riutilizzata	▬	BdS	261

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
	Biodiversità			
EN11	Terreni posseduti affittati o gestiti in aree protette, di significativo valore per la biodiversità		BdS	128
EN12	Descrizione dei maggiori impatti sulla biodiversità		BdS	120-121, 126-128, 262
EN13	Habitat protetti o ripristinati		BdS	126-128
EN14	Strategie		BdS	33-34, 126-128
EN15	Numero delle specie elencate nella lista rossa IUCN e nelle liste nazionali		BdS	128
	Emissioni, scarichi, rifiuti			
EN16	Emissioni di gas a effetto serra		BdS	137-138, 268
EN17	Altre emissioni indirette di gas a effetto serra		BdS	141
EN18	Attività per la riduzione delle emissioni di gas a effetto serra		BdS	134, 138, 142-143, 145, 147-148, 149-150
EN19	Emissioni di sostanze nocive per lo strato di ozono		BdS	117, 259
EN20	Altre emissioni in atmosfera		BdS	259
EN21	Scarichi idrici		BdS	118, 260
EN22	Produzione rifiuti e metodi di smaltimento		BdS	123
EN23	Numero totale e volume di sversamenti significativi		BdS	120, 122
EN24	Rifiuti pericolosi		BdS	264
EN25	Biodiversità e habitat colpiti dalle dispersioni dell'organizzazione		BdS	128
	Prodotti e servizi			
EN26	Mitigazione di impatti di prodotti e servizi sull'ambiente e grado di mitigazione dell'impatto		BdS	76-77, 85-86, 258
EN27	Percentuali dei prodotti venduti e relativo materiale di imballaggio riciclato o riutilizzato per categoria		BdS	104-105, 143-145
	Conformità			
EN28	Valore delle multe e numero delle sanzioni non monetarie per mancato rispetto di regolamenti e leggi in materia ambientale		BdS	258
EN29	Impatti ambientali dei trasporti		BdS	140-142, 143, 145, 147-149
EN30	Spese e investimenti per la protezione dell'ambiente		BdS	112

Sociale

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
	Politiche e condizioni di lavoro			
	Modalità di gestione		BdS RFA RCG	154, 165-166, 168-169, 171-173, 174-175, 176-177, 195 29-30 89, 92
LA1	Ripartizione del personale per tipo, contratto e regione, suddiviso per sesso		BdS	156-158, 269-271, 273
LA2	Numero totale e tasso di nuove assunzioni e turnover del personale, suddiviso per età, sesso e area geografica		BdS	158-159, 271-273
LA3	Benefit previsti per i lavoratori a tempo pieno ma non per i lavoratori part-time e a termine per sedi operative significative		BdS	164
LA4	Grado di copertura dei contratti collettivi		BdS	197-198
LA5	Periodo minimo di preavviso per modifiche operative		BdS	268
LA6	Percentuale lavoratori rappresentati nel comitato per la salute e sicurezza		BdS	204
LA7	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo e numero totale di decessi, divisi per area geografica e sesso		BdS RFA	180-182, 274 29-30
LA8	Programmi formativi relativi alla prevenzione e al controllo dei rischi		BdS RFA	176-177, 177-179, 188-190 29-30
LA9	Accordi con sindacati su salute e sicurezza		BdS	198, 204-205

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
LA10	Formazione del personale suddiviso per sesso e categoria	■	BdS	166
LA11	Programmi per lo sviluppo delle competenze e avanzamenti di carriera	■	BdS	165-166
LA12	Percentuale di dipendenti valutati sulle performance e sullo sviluppo della carriera per sesso	■	BdS	160-163
LA13	Composizione degli organi di governo dell'impresa e ripartizione del personale per sesso, età, appartenenza a categorie protette e altri indicatori di diversità	■	BdS RFA RCG	28, 53, 156-158, 171-173, 270, 272-273 97-100 19
LA14	Rapporto tra lo stipendio base delle donne e quello degli uomini per categoria e sedi operative significative	□	BdS	171, 257
LA15	Tassi di rientro al lavoro e fidelizzazione dopo il congedo parentale per sesso	■	BdS	187
	Diritti umani			
	Modalità di gestione		BdS RCG	55-57, 57-58, 160-161, 166, 168-169, 171-173, 196-198, 228-230, 231-233 89
HR1	Operazioni con clausole sui diritti umani	■	BdS	59, 231-232
HR2	Fornitori e ditte appaltatrici valutati in relazione al rispetto dei diritti umani	■	BdS	232-233
HR3	Ore totali di formazione dei dipendenti sugli aspetti dei diritti umani	■	BdS	166, 238-239
HR4	Casi di discriminazione e azioni intraprese	■	BdS	57-58, 168-169
HR5	Rischi per il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva	■	BdS	57-58, 196-198, 232-233
HR6	Operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro minorile	■	BdS	57-58, 232-233
HR7	Operazioni con elevato rischio di ricorso al lavoro forzato	■	BdS	57-58, 232-233
HR8	Personale addetto alla sicurezza che ha ricevuto formazione sui diritti umani	■	BdS	166
HR9	Violazioni dei diritti della popolazione indigena	■	BdS	258
HR10	Operazioni soggette a revisioni dei diritti umani e/o valutazioni dell'impatto	■	BdS	57-58
HR11	Reclami correlati ai diritti umani registrati, indirizzati e risolti tramite meccanismi di gestione dei reclami	■	BdS	57-59
	Società			
	Modalità di gestione		BdS RCG	55-57, 59-60, 231-233, 240-241, 258 82-83, 93, 94
SO1	Percentuale di operazioni che coinvolgono la comunità locale, valutazioni degli impatti e dei programmi di sviluppo	■	BdS	57-58, 240-242
SO2	Monitoraggio del rischio di corruzione	■	BdS	57-58, 232-233
SO3	Personale formato sulla prevenzione dei reati di corruzione	■	BdS	55-57, 166
SO4	Azioni intraprese a seguito di casi di corruzione	■	BdS	57-59
SO5	Posizioni e partecipazione sulla politica pubblica e lobbying	■	BdS RCG	59-60, 76-77 93
SO6	Contributi a partiti politici	■	BdS RCG	59-60 94
SO7	Azioni legali riferite a concorrenza sleale, antitrust	■	BdS	258
SO8	Multe e sanzioni significative per non conformità a leggi o regolamenti	■	BdS	258
SO9	Operazioni con impatti negativi potenziali o effettivi sulle comunità locali	■	BdS	57-58, 61-62, 69-70, 118, 120-121, 126-128, 199-203, 241, 258
SO10	Prevenzione e misure di mitigazione nelle operazioni con impatti negativi potenziali o effettivi sulle comunità locali	■	BdS	57-58, 61-62, 69-70, 118, 120-121, 126-128, 199-203, 241, 258

		Copertura	Pubblicazioni	Riferimenti (pagine)
	Responsabilità di prodotto			
	Modalità di gestione		BdS RCG	215, 222-223, 224-227, 258 84, 92
PR1	Impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	▬	BdS	32, 224-227
PR2	Casi di non conformità in materia di salute e sicurezza dei prodotti e servizi	▬	BdS	258
PR3	Informazioni su prodotti e servizi	▬	BdS	222-223
PR4	Casi di non conformità a regolamenti e codici volontari su informativa di prodotto e servizi	▬	BdS	258
PR5	Pratiche legate alla soddisfazione del cliente	▬	BdS	220-221
PR6	Programmi di adesione a leggi, standard e codici volontari in materia di marketing e pubblicità	▬	BdS	223
PR7	Non conformità a regolamenti e codici volontari riferiti all'attività di marketing	▬	BdS	258
PR8	Reclami documentati su violazioni della privacy	▬	BdS	258
PR9	Sanzioni per non conformità a leggi o regolamenti	▬	BdS	258

GLOSSARIO

A

AA1000:
normativa pubblicata da AccountAbility che fornisce alle aziende gli strumenti per la gestione della sostenibilità.

ACC (Adaptive Cruise Control):
sistema che consente di mantenere la velocità di crociera selezionata dal conducente, aiutandolo a tenere la distanza di sicurezza dal veicolo che precede. Nel caso in cui si superasse la distanza di sicurezza, il sistema aziona automaticamente in sequenza: freno motore, intarder/retarder e freni di servizio.

ACEA (Association des Constructeurs Européens d'Automobiles):
associazione costituita nel 1991 che ha come obiettivo principale quello di promuovere, pubblicizzare e difendere gli interessi delle case costruttrici aderenti, per tutte le tematiche inerenti l'industria automobilistica e il trasporto in genere.

ADAS (Advanced Driver Assistance Systems):
sistemi avanzati di assistenza al guidatore.

AIAG (Automotive Industry Action Group):
organizzazione senza fini di lucro delle società coinvolte nel settore automobilistico..

ANFIA (Associazione Nazionale Filiera Industria Automobilistica):
associazione che svolge la funzione di *Trade Association* come portavoce delle aziende italiane che operano nei settori della costruzione, trasformazione ed equipaggiamento degli autoveicoli per il trasporto individuale e collettivo di persone e di merci.

Audit:
verifica sistematica, documentata e indipendente che ha come scopo quello di riscontrare la conformità ai requisiti espressi dalla norma di riferimento.

B

Benchmarking:
metodo utilizzato per stabilire obiettivi di qualità e prestazioni per un prodotto, un processo o un servizio, attraverso la ricerca delle migliori soluzioni presenti sul mercato.

Biodiesel:
combustibile alternativo ottenuto da risorse rinnovabili e disponibili sul territorio, come gli oli vegetali. Il biodiesel non contiene petrolio, ma può essere miscelato in varie proporzioni con il gasolio. Può essere utilizzato in sostituzione del gasolio nei motori predisposti.

Biodiversità:
insieme di tutte le forme viventi esistenti sulla terra. Comprende tutta la variabilità biologica del patrimonio genetico (razze o varietà di specie selvatiche e domestiche), delle specie (animali, piante, funghi, microrganismi) e degli ecosistemi (ambienti naturali quali acque, boschi, spazio alpino).

Biometano:
gas prodotto attraverso la decomposizione biologica della sostanza organica in assenza di ossigeno, subisce poi un processo di raffinazione per arrivare a una concentrazione di metano del 95%. È utilizzato come biocombustibile per veicoli a motore al pari del gas naturale (o metano fossile).

BOD (Biochemical Oxygen Demand):
rappresenta la massa di ossigeno che viene utilizzata in numero determinato di giorni dai microorganismi per decomporre (ossidare) alla temperatura di 20°C le sostanze organiche presenti in un litro di acqua (viene normalmente espresso in mg/l). Quando viene fornito un solo valore, di solito è BOD_5 ovvero BOD a 5 giorni.

BTL (Biomass To Liquid):
biodiesel di nuova generazione derivato da biomassa.

C

Car pooling:
modalità di trasporto che rientra nelle pratiche di mobilità sostenibile e consiste nella condivisione di automobili private tra un gruppo di persone che fanno lo stesso percorso.

Carbon footprint:
misura che esprime in termini di CO_2 equivalente, il totale delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) associate a un prodotto, un servizio o un'organizzazione.

CNG (Compressed Natural Gas):
gas naturale, composto principalmente da metano, compresso e conservato in appositi contenitori ad alta pressione. Viene utilizzato come carburante per veicoli alimentati a gas naturale.

CO_2 eq (anidride carbonica equivalente):
parametro usato per confrontare le emissioni dei vari gas a effetto serra in base al potenziale di riscaldamento globale, indicato come Global Warming Potential (GWP). Il valore di CO_2 equivalente di un gas si ottiene moltiplicando il suo peso complessivo per il relativo GWP.

COD (Domanda Chimica di Ossigeno):
il suo valore, espresso in milligrammi per litro (mg/l), rappresenta la quantità di ossigeno necessaria per la completa ossidazione per via chimica dei composti organici e inorganici presenti in un campione di acqua.

Common rail:
sistema di iniezione di carburante nei motori Diesel.

Conflict minerals:
minerali estratti in condizioni di conflitto armato e violazione dei diritti umani che provengono dalla Repubblica Democratica del Congo e Stati confinanti. L'utilizzo negli USA è regolamentato dal Dodd-Frank Act.

COV (Composti Organici Volatili):
si classificano come COV sia gli idrocarburi contenenti carbonio e idrogeno come unici elementi sia composti contenenti ossigeno, cloro o altri elementi tra il carbonio e l'idrogeno. Viene definito composto organico volatile qualsiasi composto organico che abbia a 293,15 K (20°C) una pressione di vapore di 0,01 kPa o superiore (definizione dell'art 268 del D.Lgs. 152/2006).

E

EBS (Electronic Braking System):
sistema elettronico di gestione dell'impianto frenante della motrice e del semirimorchio che integra anche le funzioni Anti-lock Braking System (ABS), Acceleration Slip Regulation (ASR) ed Electronic Brake Limiter (EBL).

EEV (Enhanced Environmental-Friendly Vehicles):
standard più severo previsto dalla normative europea in tema di emissioni.

Effetto magnetocalorico:
proprietà intrinseca di tutti i materiali magnetici che consiste nella variazione della parte magnetica dell'entropia del solido a seguito dell'accoppiamento dei sottoreticoli magnetici con il campo applicato.

EGR (Exhaust Gas Ricirculation):
sistema di ricircolo di gas di scarico all'aspirazione di un motore per la riduzione delle emissioni di NO_x.

Emission trading:
meccanismo di scambio di quote di emissione a disposizione dei Paesi membri dell'Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e dei Paesi a economia in transizione (EIT) per adempiere ai propri impegni di riduzione delle emissioni di gas serra. È un sistema introdotto dalla Direttiva comunitaria 2003/87/CE e prevede la definizione di un livello massimo di emissioni tollerate individuato per ciascuno Stato membro a fronte del quale vengono assegnati ai soggetti partecipanti i permessi di emissione, espressi in tonnellate di CO_2, che possono essere scambiati tra i soggetti stessi.

Emissioni dirette (scope 1):
emissioni in atmosfera di sostanze inquinanti derivanti da processi di combustione di cui l'organizzazione ha il controllo e la proprietà degli impianti.

Emissioni indirette (scope 2):
emissioni in atmosfera di sostanze inquinanti derivanti da processi di combustione esterni all'organizzazione e sui quali l'organizzazione non esercita il controllo.

Energivoro:
processo o prodotto che consuma grandi quantità di energia per alimentarsi.

EPA (Environmental Protection Agency):
agenzia del Governo degli Stati Uniti che si occupa della protezione dell'ambiente e della salute pubblica.

ESG factors (Environmental, Social and Governance):
termine usato nell'ambito finanziario per indicare gli aspetti di sostenibilità usati dagli investitori per valutare il comportamento di una società.

Euro VI:
insieme degli standard europei sulle emissioni inquinanti dei veicoli commerciali che si applicherà ai veicoli stradali nuovi, venduti nell'Unione Europea, a partire dal 1° settembre 2014.

F

Flusso inbound:
trasporto di materiali e componenti dall'esterno verso gli stabilimenti produttivi.

Flusso outbound:
trasporto dei prodotti finiti dagli stabilimenti verso la rete commerciale.

Fornitori tier 2:
società che fornisce i fornitori diretti.

G

Gas blow-by:
trafilamento gassoso tra i segmenti e la canna dei cilindro di un motore.

GHG Protocol (Greenhouse Gas Protocol):
standard e linea guida internazionale per contabilizzare e rendicontare le emissioni di gas serra.

GRI (Global Reporting Initiative):
associazione multi-stakeholder per lo sviluppo e la divulgazione di linee guida (GRI-G3) per la rendicontazione non finanziaria.

GWP (Global Warming Potential):
potenziale di riscaldamento globale che misura l'impatto di varie emissioni gassose (CO_2 e altre) sull'effetto serra.

H

Hill Holder:
sistema di assistenza alle partenze in salita, interviene impedendo per alcuni secondi l'arretramento del veicolo al rilascio del pedale del freno. Consente di effettuare le operazioni di spunto senza arretramenti e senza pattinamenti della frizione.

HVO (Olio Vegetale Idrotrattato):
biodiesel di nuova generazione derivato da olii vegetali.

I

ILO (International Labour Organization):
organizzazione internazionale responsabile per l'elaborazione e la supervisione di norme internazionali sul lavoro.

IMDS (International Material Data System):
piattaforma on line in cui sono inserite tutte le informazioni di dettaglio sui materiali e sulle sostanze presenti nei componenti acquistati.

Indice di frequenza:
rapporto fra il numero di infortuni denunciati (cioè con assenza dal lavoro superiore ai tre giorni) e le ore di presenza al lavoro, moltiplicato per 100 mila.

Indice di gravità:
rapporto tra i giorni di assenza e le ore di presenza al lavoro, moltiplicato per mille.

Intarder (rallentatore):
dispositivo che sfruttando sistemi idraulici oppure magnetici consente di rallentare il mezzo senza usare i freni di servizio.

Inverter:
dispositivo elettrico statico che converte la corrente continua in corrente alternata.

ISO 9001:
serie di normative volontarie e linee guida sviluppate dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definiscono i requisiti per la realizzazione, in una organizzazione, di un sistema di gestione della qualità.

ISO 14001:
normativa volontaria pubblicata dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definisce i requisiti per la realizzazione di un sistema di gestione ambientale.

ISO 14064:
normativa volontaria pubblicata dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definisce le migliori pratiche internazionali nella gestione, rendicontazione e verifica di dati e informazioni riferiti ai gas a effetto serra (GHG).

ISO 26000:
linea guida pubblicata dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definisce i comportamenti socialmente responsabili e delinea le possibili azioni. Non è una certificazione.

ISO 50001:
normativa volontaria pubblicata dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO), che definisce i requisiti per la gestione energetica.

J

Jack-knifing:
fenomeno d'intraversamento del rimorchio in seguito a frenata.

K

Kaizen:
progetto di miglioramento continuo individuato all'interno del programma *World Class Manufacturing.*

KPI (Key Performance Indicator):
indice che monitora l'andamento di un processo.

L

Last mile (ultimo miglio):
ultima fase del trasporto merci, fino al punto vendita o a casa del consumatore.

LCA (Life Cycle Assessment):
metodologia di analisi che valuta l'insieme di interazioni che un prodotto/componente ha con l'ambiente e ne definisce gli impatti diretti o indiretti, considerando il suo intero ciclo di vita: dalla produzione al riciclaggio fino alla dismissione finale.

LDWS (Lane Departure Warning System):
sistema che avvisa il guidatore quando il veicolo esce dalle linee che delimitano la corsia di marcia senza che siano stati azionati gli indicatori di direzione. È molto efficace nella prevenzione di incidenti dovuti a stanchezza o a eventuali distrazioni alla guida.

LED (Light-Emitting Diode):
dispositivo semiconduttore (diodo) che emette luce al passaggio della corrente elettrica attraverso una giunzione di silicio, opportunamente trattata.

Lista rossa IUNC:
il più ampio database gestito dall'*International Union for Conservation of Nature* (IUNC) sullo stato di conservazione delle specie animali e vegetali di tutto il globo terrestre.

Lobby:
struttura dotata di una organizzazione formale, identificabile e riconoscibile, che agisce per affermare gli interessi particolari che rappresenta, in modo da esercitare influenza sulle decisioni degli organismi pubblici, siano essi i rappresentanti del potere legislativo, dell'esecutivo, delle Authority e degli enti di controllo o della Pubblica Amministrazione.

LNG (Gas Naturale Liquefatto):
carburante ottenuto dal gas naturale (CNG), dopo opportuni trattamenti di depurazione e disidratazione, e successive fasi di raffreddamento e condensazione. La tecnologia della liquefazione permette di ridurre il volume specifico del gas di seicento volte.

N

Near miss (quasi sinistro):
evento straordinario che non ha determinato incidente, infortunio o malattia con danni a persone, beni aziendali o ambientali, ma con le potenzialità di farlo.

NO_x (Ossidi di azoto):
serie degli ossidi che possono formarsi durante la combustione di composti contenenti azoto.

O

ODS (Ozone Depleting Substances):
sostanze potenzialmente lesive dello strato di ozono che, quindi, contribuiscono alla diminuzione dell'ozono stratosferico. Le più importanti e nocive sono i Clorofluorocarburi (CFC), in genere utilizzati come refrigeranti, solventi o propellenti, e gli Idroclorofluorocarburi (HCFC) utilizzati per rimpiazzare i CFC.

OHSAS 18001:
normativa volontaria pubblicata dal *British Standard Institution* che definisce i requisiti per un sistema di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro.

OIFR (Occupational Illness Frequency Rate):
indice di frequenza delle malattie professionali calcolato come casi di malattie professionali per 100 mila ore lavorate.

P

PCB (policlorobifenili):
gruppo di composti chimici estremamente stabili e con ottime proprietà dielettriche e di trasporto di calore, molto utilizzati in passato sia in campo industriale sia civile come, ad esempio, nei condensatori e nei trasformatori. Oggi i PCB sono considerati, per la loro tossicità nei confronti dell'uomo e dell'ambiente, tra gli inquinanti più pericolosi.

Piano di Stock Grant:
piano che prevede l'attribuzione ai soggetti destinatari del diritto di ricevere, al ricorrere di specifiche condizioni e senza esborso di cassa, un numero di azioni della società corrispondente al numero di diritti assegnati.

PM (Particulate Matter):
insieme di particelle solide e liquide (particolato), con diametro compreso tra qualche nanometro (nm) e decine/centinaia di micrometri (μm), che hanno caratteristiche fisiche e chimico-fisiche tali da consentire la loro sospensione in atmosfera per lunghi periodi (ore, giorni o anni) e che conservano le proprie caratteristiche per tempi tali da permettere la partecipazione a processi fisici e/o chimici come entità a sé stanti.

PTO (Power Take Off):
Rinvio di potenza per alimentazione accessori non direttamente collegati alle ruote del veicolo.

R

Range extender:
motore a combustione ottimizzata collegato a un generatore di elettricità che produce energia per ricaricare le batterie.

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemical substances):
regolamento della Comunità Europea sulle sostanze chimiche e il loro uso sicuro.

Rete CAN (Control Area Network):
rete di comunicazione standard tra le centraline del veicolo.

S

SAD (Standard Aggregation Data):
sistema informatico utilizzato per monitorare e rendicontare l'andamento degli indicatori.

SCR (Selective Catalytic Reduction):
processo chimico per l'abbattimento degli NO_x dei gas di scarico.

Semina su sodo:
tecnica agronomica conservativa di gestione del suolo che prevede la non lavorazione del terreno allo scopo di mantenere una fertilità fisica paragonabile a quella dei terreni naturali.

SO_x (Ossidi di zolfo):
termine che indica gli ossidi di zolfo presenti in atmosfera: normalmente anidride solforica (SO_2) e anidride solforosa (SO_3).

SRI (Socially Responsible Investing):
gli investitori socialmente responsabili sono operatori finanziari che nella scelta dell'investimento aggiungono alle considerazioni tradizionali anche quelle di ordine ambientale, sociale e di *governance*.

Stakeholder (portatore d'interesse):
tutti coloro che hanno un legittimo interesse nell'attività di un'organizzazione e che influenzano o sono influenzati dalle sue decisioni.

Stop&Start:
spegnimento e riavvio automatico del motore termico quando il veicolo si arresta come ad esempio, al semaforo.

T

TCO (Total Cost of Ownership):
approccio utilizzato per calcolare tutti i costi del ciclo di vita di un'apparecchiatura (acquisto, gestione, manutenzione e smantellamento).

TIER:
standard emesso dall'EPA che regola le emissioni inquinanti.

Tutolo di mais:
parte interna della pannocchia di mais, o granoturco.

TSS (solidi sospesi totali):
parametro utilizzato nella gestione della qualità dell'acqua e nella depurazione che indica la quantità di solidi presenti in sospensione e che possono essere separati tramite mezzi meccanici energici quali la filtrazione sotto vuoto o la centrifuga di un campione di liquido.

W

WCM (World Class Manufacturing):
modello integrato di produzione che punta all'eccellenza dell'intero ciclo logistico e produttivo, tende a eliminare gli incidenti, gli infortuni, gli sprechi e i guasti attraverso il miglioramento continuo di tutte le prestazioni con il coinvolgimento di tutti i livelli e le funzioni aziendali.

Well-to-wheel (dal pozzo alla ruota):
analisi che riguarda l'intero ciclo vita dell'energia.

WHTC (World Harmonized Test Cycle):
test di certificazione delle emissioni dei motori pesanti. Si compone di due cicli di prova, uno a freddo e uno a caldo.

CONTATTI

SEDE CENTRALE

Via Nizza, 250 - 10126 Torino (Italia)

Tel. +39 011 00 61 111

sito web: *www.fiatindustrial.com*

INVESTOR RELATIONS

Tel. +39 011 00 62 186

Fax +39 011 00 61 346

e-mail: *investor.relations@fiatindustrial.com*

SOSTENIBILITÀ

Tel. +39 011 00 62 627

e-mail: *sustainability@fiatindustrial.com*

UFFICIO STAMPA

Tel. +39 011 00 62 464

Fax +39 011 00 62 094

e-mail: *mediarelations@fiatindustrial.com*

Questo documento è stampato su carta eco-sostenibile prodotta da Arjowiggins graphic: Polyedra Revive Pure Silk 150 gr per l'interno e 300 gr per la copertina.

Polyedra Revive Pure Silk è una carta ultra bianca riciclata al 100% con certificazione EU Flower FR/011/003

Usando Polyedra Revive Pure Silk di Arjowiggins graphic invece di carte non riciclate l'impatto ambientale è stato così ridotto:

Fiat Industrial compensa le emissioni di gas serra associate ai consumi di carta relativi alla pubblicazione della Relazione Finanziaria Annuale, del Bilancio di Sostenibilità e della Relazione sulla Corporate Governance. Le emissioni sono pari a circa 32 tonnellate di CO_2 e verranno compensate attraverso l'acquisto di 32 crediti di emissione provenienti da un progetto di forestazione in Italia.

Silk Road
(Asia)

Route 40
(Sud America)

Iceland Route 1
(Europa)

Route 66
(Nord America)

Trans-Sahara Highway
(Africa)

Auguratemi un buon cammino!

Ho imboccato la mia strada tanto tempo fa.
Desideravo far rotta sulla mia vita.
Con la sensazione che non fosse né un sentiero né una via maestra.
Ma cosciente tuttavia che ci fossero delle indicazioni, una direzione.

Le mie orme sono diventate la strada da seguire.
La mia convinzione era la mia mappa.

Ero alla ricerca, consapevole che la meta sarebbe dipesa
dalla strada scelta.
Talvolta ho pensato di aver sbagliato strada, ma in realtà
non mi ero spinto abbastanza lontano.
Oggi credo che, qualunque sia la strada scelta,
porti sempre ad un luogo abitato.
Abitato di significato, di vita, di obiettivo, di successo.

"Ogni verità è una strada tracciata attraverso la realtà."
Henri Bergson

Roger Pfund